

**LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA
BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
LA ZONA EDUCATIVA DEL
ESTADO ARAGUA**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

**LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA
EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA**

Autora: Rondón, Amada

Línea de Investigación: Estudio de la
Conducta y su Implicación en el
Trabajo

Bárbula, Junio de 2012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
CAMPUS LA MORITA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA
EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA**

Tutora:
Berenice Blanco

Línea de Investigación:
Estudio de la Conducta y su Implicación
en el Trabajo

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado

Maestría en Administración del Trabajo

Por: Berenice Blanco
C.I. 4.368.061
Bárbula,, Junio de 2012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA
EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA**

Tutor:
Magda Cejas

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo

Por: Magda Cejas
C.I. 5.876.102

Bárbula, Junio de 2012

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar a este nivel de estudios.

Muy especialmente al Dr. Omar Castillo, por su valiosa colaboración y apoyo en el logro de esta gran meta.

A la Lic. Magda Cejas y a la Lic. Berenice Blanco por sus acertadas asesorías.

A la Lic. Sandra Albornoz por su gran apoyo.

DEDICATORIA

A mi hija Mariana Gabriela Pinto Rondón por ser
el principal motivo de mi vida.

A mi gran amigo, Omar Castillo, ya que gracias a su
incondicional contribución he podido alcanzar
esta meta profesional.



LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA

Autora: Amada Rondón

Tutora: Berenice Blanco

Fecha: Junio, 2012

RESUMEN

Esta investigación surgió debido a la existencia de organizaciones en donde lejos de establecerse relaciones laborales que pongan de manifiesto un alto sentido ciudadano unido a una óptima formación profesional, se muestran relaciones de desigualdad, en donde el desinterés marca la pauta para la pérdida de los vínculos sociales en el campo laboral. El objetivo general fue analizar la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua; para lo cual fue necesario diagnosticar la situación actual de los aspectos ciudadanos que caracterizan a los trabajadores, Identificar la integración que tienen con respecto a la ciudadanía y la formación profesional y determinar cómo influye la ciudadanía en la formación de los profesionales. Teóricamente, se orientó en la teoría de: ciudadanía, ciudadanía organizacional y formación profesional. Metodológicamente, utilizó la modalidad de investigación de campo de tipo correlacional, descriptiva, con base documental. La población estuvo integrada por los trabajadores de la ZEA, los cuales en total son 138, la muestra fue intencional y quedó conformada por el 20% de la población. La técnica de recolección de la información fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario, compuesto por preguntas cerradas y sometido a la validez de criterio y a la confiabilidad Alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0,88. Las técnicas de análisis de datos fueron la cuantitativa y la cualitativa. Se concluye que la ciudadanía tiene la posibilidad de hacer caer la balanza hacia una formación profesional óptima, porque implica un comportamiento discrecional, mejora la interrelación entre los colaboradores, el rendimiento laboral, toma en cuenta las condiciones del entorno social, la orientación vocacional y el desarrollo de la personalidad. Se recomienda tener en cuenta que la formación profesional no puede separarse de la formación ciudadana.

Palabras Clave: Ciudadanía, Ciudadanía Organizacional y Formación Profesional.

ÍNDICE GENERAL

	PÁG.
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	18
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	20
Objetivos de la Investigación.....	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos.....	25
Justificación de la Investigación.....	26
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	28
Antecedentes de la Institución.....	34
Misión.....	37
Visión.....	37
Objetivos de la Institución.....	37
Objetivos Específicos.....	38
Estructura Organizativa.....	38

	PÁG.
Bases Teóricas.....	40
Ciudadanía.....	40
Ciudadanía Organizacional.....	42
Buen Ciudadano.....	45
Construcción de Ciudadanía.....	46
Dimensiones de la Ciudadanía.....	51
Formación Profesional.....	52
Formación Profesional en el Mercado Laboral.....	55
Bases Legales.....	58
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	58
Tratados Internacionales.....	60
Convenio 142. Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos (1975) Ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en 1984.....	60
Recomendación 83. Sobre el Servicio del Empleo (1948).....	61
Recomendación 87. Sobre la Orientación Profesional (1949).....	62
Recomendación 117. Sobre la Formación Profesional (1962).....	64
Recomendación 122. Sobre la Política del Empleo (1964).....	68
Recomendación 148. Sobre la Licencia Pagada de Estudios (1974).	69
Recomendación 169. Sobre la Política del Empleo (1984).....	70
Recomendación 195. Sobre el Desarrollo del Recurso Humano (2004).....	72
Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).....	76
Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981).....	77
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002).....	77
Ley del Estatuto de la Función Pública (2001).....	80

	PÁG.
Definición de Términos Básicos.....	81
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	87
Método de Investigación.....	89
Población y Muestra.....	90
Población.....	90
Muestra.....	91
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	92
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	95
Validez.....	95
Confiabilidad.....	95
Técnicas de Análisis de Datos.....	96
Fases de la Investigación.....	97
Fase I. Elaboración del Problema.....	97
Fase II. Construcción del Marco Teórico.....	97
Fase III. Confección del Marco Metodológico.....	98
Fase IV. Análisis e Interpretación de los Resultados.....	98
Fase V. Conclusiones y Recomendaciones.....	98
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Resultados	99
Análisis General de los Resultados.....	138

	PÁG.
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	142
Recomendaciones.....	144
LISTA DE REFERENCIAS.....	148
ANEXOS.....	153
A. Operacionalización de las Variables.....	154
B. Instrumento de Recolección de Datos Cuestionario.....	156
C. Instrumento de Validación.....	162
D. Carta de Validación.....	166
E. Resultado de la Confiabilidad.....	170

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	PÁG.
1. Modelos de Formación Ciudadana.....	51
2. Operacionalización de Variables.....	155
3. Resultados de la Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos...	171

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	PÁG.
1. Estructura Organizacional de la Zona Educativa del Estado Aragua.....	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO	PÁG.
1. Fomento de Sentimientos que Facilitan la Convivencia Justa.....	100
2. Resolución Pacífica de Conflictos.....	101
3. Conciencia Respecto a las Necesidades Ajenas.....	102
4. Buen Ciudadano y los Propios Intereses.....	103
5. Conservación de Posiciones Individualistas.....	104
6. Competitividad y la Inestabilidad en las Relaciones Interpersonales.....	105
7. Fortaleza de las Relaciones y los Valores Éticos Individuales.....	106
8. Promoción de Vínculos Cooperativos.....	107
9. Formación Laboral Fundamentada en Esquemas Propios de la Era Industrial.....	108
10. Dependencia de la Formación Laboral de la Confianza entre Trabajadores	109
11. Percepción de Rasgos Deseables a Través de la Formación Ciudadana.....	110
12. Motivación a Recibir Formación para Trabajar por la Comunidad.....	111
13. Materialización de los Derechos Ciudadanos en la Vida Colectiva y Laboral.....	112
14. Derechos Universales, Colectivos y Globales.....	113
15. Derecho a Reclamar del Ciudadano	114
16. Importancia de Hacer Valer los Deberes en la Vida Colectiva y Laboral...	115
17. Reforzamiento de los Lazos de Pertinencia e Identidad.....	116
18. Compromisos Inherentes al Estado.....	117
19. Exteriorización del Comportamiento Social Ejemplar en el Trabajo.....	118
20. Igualdad en Todos los Aspectos de la Vida.....	119
21. Promoción de Cambios de Actitudes y Valores.....	120
22. Valores Positivos para el Fomento de la Formación Profesional.....	121

	PÁG.
23. Capacitación Técnica, Profesional y Moral en el Desarrollo Personal	122
24. Cumplir con más de los Deberes Habituales para Éxito Organizacional....	123
25. Comentarios Constructivos Sobre la Organización.....	124
26. Atención a las Prioridades de la Organización.....	125
27. Promoción del Funcionamiento Eficaz por el Comportamiento Discrecional.....	126
28. Esmero por Ayudar a los Compañeros de Trabajo.....	127
29. Mejora del Rendimiento a partir de la Formación Profesional.....	128
30. Formación Profesional y la Interrelación de las Personas en el Trabajo....	129
31. Orientación de la Formación Profesional al Desarrollo de Actitudes Humanas.....	130
32. Condiciones del Entorno Social en la Formación para el Trabajo.....	131
33. Identificación Permanente de las Tendencias en Materia de Competencias.....	132
34. Dependencia del Desempeño Laboral de la Orientación Profesional	133
35. Orientación Profesional y el Desarrollo de la Personalidad.....	134
36. Dependencia de la Satisfacción en el Trabajo de la Orientación Profesional.....	135
37. Capacitación Práctica en Ambientes Parecidos a los Ofrecidos por la Empresa.....	136
38. Estimulación de la Inversión y Participación en la Capacitación.....	137
39. Promoción del Desarrollo del Aprendizaje y la Capacitación.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	PÁG.
1. Fomento de Sentimientos que Facilitan la Convivencia Justa.....	100
2. Resolución Pacífica de Conflictos.....	101
3. Conciencia Respecto a las Necesidades Ajenas.....	102
4. Buen Ciudadano y los Propios Intereses.....	103
5. Conservación de Posiciones Individualistas.....	104
6. Competitividad y la Inestabilidad en las Relaciones Interpersonales.....	105
7. Fortaleza de las Relaciones y los Valores Éticos Individuales.....	106
8. Promoción de Vínculos Cooperativos.....	107
9. Formación Laboral Fundamentada en Esquemas Propios de la Era Industrial.....	108
10. Dependencia de la Formación Laboral de la Confianza entre Trabajadores	109
11. Percepción de Rasgos Deseables a Través de la Formación Ciudadana.....	110
12. Motivación a Recibir Formación para Trabajar por la Comunidad.....	111
13. Materialización de los Derechos Ciudadanos en la Vida Colectiva y Laboral.....	112
14. Derechos Universales, Colectivos y Globales.....	113
15. Derecho a Reclamar del Ciudadano	114
16. Importancia de Hacer Valer los Deberes en la Vida Colectiva y Laboral...	115
17. Reforzamiento de los Lazos de Pertinencia e Identidad.....	116
18. Compromisos Inherentes al Estado.....	117
19. Exteriorización del Comportamiento Social Ejemplar en el Trabajo.....	118
20. Igualdad en Todos los Aspectos de la Vida.....	119
21. Promoción de Cambios de Actitudes y Valores.....	120
22. Valores Positivos para el Fomento de la Formación Profesional.....	121

	PÁG.
23. Capacitación Técnica, Profesional y Moral en el Desarrollo Personal	122
24. Cumplir con más de los Deberes Habituales para Éxito Organizacional....	123
25. Comentarios Constructivos Sobre la Organización.....	124
26. Atención a las Prioridades de la Organización.....	125
27. Promoción del Funcionamiento Eficaz por el Comportamiento Discrecional.....	126
28. Esmero por Ayudar a los Compañeros de Trabajo.....	127
29. Mejora del Rendimiento a partir de la Formación Profesional.....	128
30. Formación Profesional y la Interrelación de las Personas en el Trabajo....	129
31. Orientación de la Formación Profesional al Desarrollo de Actitudes Humanas.....	130
32. Condiciones del Entorno Social en la Formación para el Trabajo.....	131
33. Identificación Permanente de las Tendencias en Materia de Competencias.....	132
34. Dependencia del Desempeño Laboral de la Orientación Profesional	133
35. Orientación Profesional y el Desarrollo de la Personalidad.....	134
36. Dependencia de la Satisfacción en el Trabajo de la Orientación Profesional.....	135
37. Capacitación Práctica en Ambientes Parecidos a los Ofrecidos por la Empresa.....	136
38. Estimulación de la Inversión y Participación en la Capacitación.....	137
39. Promoción del Desarrollo del Aprendizaje y la Capacitación.....	138

INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la globalización de la economía ha generado la aplicación de tecnologías caracterizadas por una alta productividad, haciendo que las organizaciones se hayan visto en la necesidad de implementar profundos cambios en sus procesos, productos, servicios e, incluso, en la forma como los trabajadores deben desempeñarse dentro del entorno laboral, ya que el simple cumplimiento de las obligaciones generadas por un cargo, hoy día, ha dejado de ser un aspecto preponderante para el logro de los objetivos organizacionales.

De esta manera, se han generado un cúmulo de nuevos requerimientos para los sujetos que trabajan, en donde la conducta pro social, los comportamientos asociados a rendimientos extra-rol y la buena ciudadanía, cada vez adquieren mayor peso debido a la posibilidad que tienen de dotar a las personas de un alto sentido de responsabilidad y de la capacidad necesaria para tomar decisiones en entornos integrales, altamente competitivos y que requieren de proporcionar a los colaboradores una convivencia respetuosa e incluyente, a fin de generar compromisos que contribuyan al fortalecimiento del respeto por la dignidad humana y la justicia.

Por ello, es necesario que los trabajadores participen activamente en programas de formación continua, con el fin de que puedan obtener las bases para un aumento del rendimiento profesional tanto en las tareas pautadas por el cargo que desempeña como en el amplio abanico de conductas deseables. No obstante, existen organizaciones en donde lejos de establecerse relaciones laborales que pongan de manifiesto un alto sentido ciudadano unido a una óptima formación profesional, se encuentran relaciones de desigualdad, en donde el desinterés marca la pauta para la pérdida de los vínculos sociales en el campo laboral. Por esta razón, este trabajo se centró en analizar la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño

laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, a través de la siguiente estructura capitular:

Un primer capítulo titulado “El Problema” contentivo del planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos general y específicos, justificación de la investigación, alcances y limitaciones.

Seguidamente, en el segundo capítulo, denominado “Marco Teórico”, se encuentran los antecedentes de la investigación y de la institución, las bases teóricas y legales, además de la definición de términos básicos, lo cual fundamentó desde la perspectiva bibliográfica el contenido de este Trabajo de Grado.

Por otra parte, se muestra el tercer capítulo que lleva por nombre “Marco Metodológico” y expone el tipo de investigación, el método, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento, las técnicas de análisis y las fases de la investigación.

Posteriormente, se presenta el cuarto capítulo, denominado “Análisis e Interpretación de los Resultados”, en donde se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos y el análisis general de los resultados.

Consecutivamente, se halla el quinto capítulo, que lleva por nombre “Conclusiones y Recomendaciones”, el cual muestra las impresiones finales y las sugerencias que se desprendieron de la culminación del estudio. Por último, se encuentra la “Lista de Referencias” que exhibe en orden alfabético cada uno de los textos consultados en el desarrollo de este Trabajo Especial de Grado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el ámbito laboral, son múltiples los aspectos que mundialmente han influenciado la conducta y modos de proceder de los trabajadores y esto se debe, según Antón (2008:1) a: “factores como la globalización económica, las políticas económicas neoliberales, la aplicación de nuevas tecnologías de alta productividad y la reorganización del trabajo que ha transformado profundamente las condiciones laborales y de empleo”.

En efecto, las empresas que a partir de la Segunda Guerra Mundial venían participando en modos de producción en cadena, con máquinas especializadas, tareas repetitivas y rutinarias, empleos predecibles y un número elevado de trabajadores estables en plantilla; actualmente, se enfrentan a una nueva situación en donde la sustitución de gran número de operarios por tecnología de punta, la imposibilidad de soportar altos pasivos laborales y las necesidades de innovación, se han materializado a través de incrementos de los costos sociales debido, según Topa y Morales (2006:234), a que: “el mero cumplimiento de las labores obligatorias es una base para el logro de los objetivos organizacionales demasiado exigua”.

Así pues, los cambios introducidos en las organizaciones, la naturaleza del trabajo y la crisis del mercado laboral, evidenciada por medio de desempleo, precarización e informalidad, cuestionan el concepto de profesión u oficio y plantean una concepción más amplia y dinámica de los contenidos del trabajo mismo, además de nuevos requerimientos para los sujetos que trabajan. Es así como, las empresas no han tenido otra alternativa que dirigir su interés hacia trabajadores con un conjunto de

comportamientos asociados a rendimientos extra-rol, conductas pro social o las denominadas conductas de ciudadanía, la cual es conceptualizada por Conde (2008:77) como, aquella que hace al individuo poseedor de:

Un alto sentido de responsabilidad personal y ciudadana; competente para participar, ejercer la autoridad democrática, tomar decisiones y convivir de manera solidaria, respetuosa e incluyente; comprometido con su país y con el mundo (laboral, organizacional, etc.); y que contribuya al fortalecimiento de los Estados y las sociedades tomando como criterio la democracia, el respeto a la dignidad humana y la justicia.

Por ello, en el desarrollo de las labores los trabajadores con alto sentido de la ciudadanía son capaces participar activamente en programas de capacitación continua, tener alto sentido de la responsabilidad, capacidad de auto concentración, incorporarse en los debates, en el proceso de toma de decisiones, disfrutan de un alto grado de identificación para con la organización y competencia para reconocer y respetar los derecho de los demás, entre otros aspectos que, según Topa y Morales (2006, p. 235): “brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables”, las cuales están a favor de los derechos empresariales, sociales, laborales e individuales y podrían generar amplios beneficios para los profesionales.

No obstante, hasta el presente, la formación en el campo laboral se ha fundamentado en contenidos y, por ende, no proporciona las herramientas necesarias para obtener aprendizajes capaces de incorporar, permanentemente, conocimientos que propicien la empleabilidad ante los escenarios móviles que reclaman innovación, la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, entre otras características aportadas por el fortalecimiento implícito en la adquisición de conductas vinculadas a la ciudadanía.

Por ello, la Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004:2), plantea el concepto de formación para la empleabilidad refiriéndose al conjunto de:

Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo, puedan adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Así pues, los trabajadores requieren de nutrirse de aprendizajes a partir de los cuales logren capacitarse para los cambios característicos del mercado laboral globalizado, los cuales según el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OTI (s.f.:2):

No puede circunscribirse a una etapa en el inicio de la vida profesional sino que se trata de una formación a lo largo de la vida, de un aprendizaje permanente. Asimismo, no puede ser la sumatoria de acciones formativas específicas por cuanto busca que la persona sepa lograr los resultados requeridos para su desempeño profesional pero también que comprenda la razón por la cual lo hace, cuáles son las implicancias e impactos de su acción y que desarrolle la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones y de adaptarse a nuevos contextos sociales y laborales.

En efecto, hoy día casi todos los empleos necesitan, según afirman Bohander y Snell (2008:294) de: “un tipo de capacitación continua para mantener un desempeño efectivo o para ajustarse a nuevas formas de trabajar”, lo cual debe articularse con los contextos de vida y participación social, es decir, con una formación que trascienda las fronteras de lo laboral y logre conformar a ciudadanos y ciudadanas capaces de relacionarse consigo mismos, con los demás y con el entorno, por medio de esquemas

en donde la responsabilidad, solidaridad, participación, comprensión del medio ambiente, la capacidad de expresarse, comunicarse, el autocuidado y cuidado de los demás; sean las pautas que propicien la integración entre la vida laboral, social, familiar e individual.

Por lo tanto, la ciudadanía en la formación laboral deben integrarse para proporcionar a los trabajadores la ampliación de sus conocimientos, habilidades y destrezas, en concordancia con el conjunto de costumbres, comportamientos y reglas sociales, con el objeto de fortalecer el sentido de pertenencia, facilitar la convivencia social, fomentar el respeto del patrimonio común, a la legalidad y el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos y deberes ciudadanos dentro del contexto laboral.

Sin embargo, actualmente se presentan una problemática, vinculada con la existencia de organizaciones en donde lejos de establecerse relaciones laborales que pongan de manifiesto un alto sentido ciudadano unido a una óptima formación profesional, muestran relaciones de desigualdad, en donde el desinterés marca la pauta para la pérdida de los vínculos sociales en el campo laboral. Prueba de ello, se encuentra en la Zona Educativa del Estado Aragua, organismo público cuya misión según el Ministerio del Poder Popular para la Educación y Deporte (2009:15) es la de:

Ser la institución rectora en materia de política educativa, cultural y sociales, identificada con los planes y lineamientos de Ministerio de Educación y Deportes, que incorpora e implementa las innovaciones y cambios que tienen lugar en el campo del conocimiento, y el manejo de la información, como aspectos esenciales del desarrollo integral del ser humano, mediante una formación con pertinencia social, asegurando la participación activa, emprendedora, solidaria y ética de los hombres y mujeres, en los procesos de transformación socio-políticos y económicos que se desarrollan en el estado Aragua.

En la mencionada Zona, se observa como principal causa de la problemática planteada anteriormente, se encuentra en que la alta competitividad existente entre los compañeros de trabajo genera inestabilidad en las relaciones de sociabilidad, lo cual trae como consecuencia la aparición de sentimientos de desconfianza, procesos de aislamiento, desafiliación, entre otros aspectos que terminan por deteriorar la formación de equipos de trabajo y propician el aislamiento.

De igual forma, la investigadora detectó a través de visitas realizadas a la organización, que la poca formación ciudadana con la cual cuentan los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, hace que los rasgos deseables de los individuos que la integran no puedan ser percibidos, generándose de esta manera, interacciones que ponen de manifiesto escasas normas de conducta ciudadana, insuficientes valores éticos y la disolución de vínculos cooperativos a partir de los cuales se facilite la convivencia y se fortalezcan las relaciones dentro del contexto laboral.

Asimismo, el hecho de que los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua cuenten con una formación laboral fundamentada en la era industrial, hace que posean gran cantidad de títulos académicos, dominio de los contenidos y un sinnúmero de conocimientos que al no estar sometidos a un proceso de actualización permanente, se van quedando en el pasado y bloquean las posibilidades de llevar a la práctica los saberes teóricos requeridos para el fortalecimiento del área laboral.

De continuar la situación antes descrita, los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua deberán ser reemplazados, porque ante las exigencias del mundo actual, las organizaciones no se deben contar con empleados caracterizados por conservar posiciones individualizadas, desafiliación, poca capacidad de establecer relaciones de cooperación y carencia de la habilidad necesaria para integrar los aprendizajes al campo de trabajo y afrontar los cambios propios del área laboral.

Es por lo antes expuesto que, el presente estudio se abocará al análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, a través de las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de los aspectos ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua?

¿Qué integración tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional?

¿Cómo incide la formación en la ciudadanía de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de los aspectos ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua.

Identificar la integración que tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional.

Establecer la influencia de la formación en la ciudadanía de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua.

Justificación de la Investigación

La importancia del análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, se encuentra en la necesidad que tienen las organizaciones en general de contar con personas cuyas formas de proceder se vinculen estrechamente con conductas asociadas a la ciudadanía, en donde la formación profesional pueda integrarse, a través de patrones de cooperación y socialidad, a situaciones de laborales que estimulen la formación de equipos de trabajo, la responsabilidad, la participación, la comprensión del medio ambiente, la capacidad de expresarse, de comunicarse, el autocuidado y cuidado de los demás.

Asimismo, esta investigación se considera relevante porque ante los actuales cambios experimentados por las organizaciones en el ámbito mundial, el contar con referencias escritas capaces de proporcionar apreciaciones debidamente documentadas sobre la ciudadanía en la formación de los profesional, generará beneficios a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, quienes a partir de las recomendaciones que se desprendan de su culminación podrán mejorar su convivencia social, fomentar el respeto, acceder al reconocimiento y al ejercicio pleno de los derechos y deberes ciudadanos dentro del contexto laboral.

En lo referente al aporte teórico, este proyecto de trabajo de grado es pertinente debido a que pondrá en evidencia conceptos vinculados con la formación profesional en un contexto humanista que busca la construcción de trabajadores ciudadanos.

Finalmente, desde el punto de vista académico la ejecución de la presente investigación es relevante porque podrá constituirse en un antecedente para futuros estudios relacionados con la ciudadanía, la formación profesional y las relaciones, conceptos cuya integración es novedosa para el área laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

La existencia de estudios que guardan una estrecha relación con la problemática planteada por el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, requiere de la realización de una indagación documental, que tiene por objeto recabar información relacionada con la temática estudiada. Al respecto, comenta Sabino (2003:23) que “los antecedentes se refieren a los estudios previos relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el objeto de estudio”.

Es por lo expuesto que a continuación se presenta una serie de Trabajos Especiales de Grado que, debido al contenido que poseen, se consideraron como antecedentes de este Trabajo de Grado, entre los cuales destacan:

Oraisón (2005), en el trabajo titulado: **La Educación Moral en la Formación Profesional: Un Espacio para la Construcción de la Ciudadanía**, desarrollado para optar al título de Magíster en Educación Superior en la Universidad de Barcelona, España, como una investigación de tipo correlacional, con el objeto de concienciar acerca de la necesidad y el potencial de las intervenciones ético-pedagógicas en la educación superior, universitaria o profesional y proponer un modelo o programa de educación moral que pueda ser implementado en esos ámbitos cualquiera sea su orientación disciplinar.

En este sentido, la investigación se sitúa en el macro escenario de los desafíos ético-político de los tiempos actuales, para explicitar y analizar los postulados normativos que deberían configurar las prácticas sociales, instituciones y formas de convivencia comunitaria. Asimismo, introduce la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, a fin de revisar las diferentes concepciones de educación moral en los ámbitos de la formación profesional.

Concluye que los contenidos de la formación profesional deben contemplar junto con los saberes científico-tecnológicos, saberes humanísticos que ofrezcan una nueva perspectiva de abordaje y de valoración de los conocimientos. Los currículos cargados de saberes técnicos especializados que excluyen otras disciplinas acotan el desarrollo de las dimensiones humanas a lo instrumental y estratégico, inhibiendo la capacidad de reacción frente a los desafíos de la conflictividad ética cada vez más profunda del mundo científico-tecnológico y frente a las demandas sociales que surjan de la interacción con la comunidad.

Por ello, recomienda a la universidad recuperar, descubrir y crear espacios curriculares para la tematización, la reflexión y la discusión de los problemas éticos vinculados con cada profesión, y de los dilemas morales más acuciantes en el mesoámbito de la nación y el macroámbito de lo universal.

Se consideró como un antecedente para la investigación actual, porque entrelazó la temática de la educación moral como parte importante de la ciudadanía, la cual se constituye como un pilar fundamental para el alcance de una exitosa formación profesional.

De igual forma, Arenas (2005) en la Tesis titulada: **Competencia Intercultural y sus Efectos en el Ejercicio de la Ciudadanía**, elaborado para optar al título de Doctor en Pedagogía ante la Universidad de Barcelona, España, y ajustado a la

modalidad investigación acción, con el objeto de destacar que la competencia intercultural es un elemento clave en el logro profesional intercultural y una base primordial para el ejercicio de la ciudadanía ya que dicha competencia posibilitará a la persona a un mejor desempeño profesional cuando se den relaciones interculturales, y propiciará la integración socio laboral de minorías culturales.

En este sentido, se concibe la cultura no sólo como un conjunto de factores visibles relacionado con la lengua, el origen geográfico, la etnicidad, etc. sino que incluye otros elementos de naturaleza cognitiva y afectiva que afectan a la persona, su identidad, conductas y juicios, tanto con relación a sí mismo como con relación a la interacción con la naturaleza y las otras personas.

Por ello mismo, es muy importante que no se circunscriba el ámbito de acción de la competencia intercultural a contextos productivos. La educación, la intervención social y sanitaria, incluso en organizaciones sin ánimo de lucro, son entornos en los que se plantean metas y se desarrollan actividades profesionales (gestión, intervención, comunicación...); cuando dichas actividades afectan a personas de diversas culturas, se generan relaciones interculturales para las que la competencia intercultural resulte ser un factor fundamental.

Como conclusión se plantea que la competencia intercultural, debido a los conocimientos, actitudes y capacidades que comporta, sus efectos en la persona y en el entorno en que se manifiesta puede ser un recurso clave para el ejercicio de la ciudadanía en una sociedad plural. En esta línea, la educación tiene que asumir dos responsabilidades fundamentales: la lucha contra todas las formas de exclusión social y la búsqueda de estrategias educativas que favorezcan el desarrollo de valores, y la participación en un proyecto común de sociedad donde cada persona tenga su puesto, responsabilidad y tarea. La competencia intercultural es un recurso valioso e innegable a tal efecto se debe aspirar a construir un proyecto común de sociedad y

aprender a desarrollar en este espacio común compartido, una sociedad con altos valores ciudadanos.

Aporta a la investigación actual, el impacto de las grandes transformaciones estructurales (tanto de la tecnología, la economía o la propia dinámica social) sobre los procesos de producción o prestación de servicios y las estructuras organizativas; siendo éstos, las bases que determinan los requerimientos a los que la persona ha de dar respuesta mediante su competencia profesional, ya que estos requerimientos van más allá de la propia capacidad técnica y comportan una serie de actitudes y conductas en las que la relación interpersonal, la participación, el aprendizaje permanente y el interés por el otro son elementos clave.

Seguidamente, Martínez (2007), en el Trabajo de Grado denominado: **Formación para la Ciudadanía de la Educación Superior Obtenida en las Universidades Venezolanas**, presentado para optar al título de Magíster Scientiarum en Recursos Humanos ante la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Maracay, a través de la modalidad de investigación de campo de tipo descriptivo con base documental, cuyo objetivo fue analizar cuáles aspectos de la ciudadanía pueden fortalecerse en los estudiantes a partir de la educación superior que proporcionan las universidades venezolanas, debido a que centró su problemática en determinar la existencia de sensibilidad en torno a la formación ciudadana en el contexto de aprendizaje impartido a nivel superior ya que observó que al margen de declaraciones y documentos, el mundo universitario está apartado de estas preocupaciones y tiene cierto recelo para realizar planteamientos acerca de la formación ciudadana y en valores democráticos como algo inherente a la formación universitaria.

Los resultados de instrumentos de recolección de datos utilizados lo llevaron a concluir que incluso reconociendo la importancia de tal formación, las universidades no lo hace porque entiende que la responsabilidad no es suya. En el mejor de los

casos puede considerar conveniente la formación deontológica de sus estudiantes para que, en el futuro, puedan desarrollar un buen ejercicio profesional.

Pero aun así, con excepción de algunas universidades de carácter cooperativo o privado, una formación ética dirigida a la construcción de la personalidad moral y a la formación ciudadana no son objetivos que, de manera habitual, puedan identificarse como tales en la concreción de los planes docentes y en las prácticas de aprendizaje en la universidad.

También, consideró que dado que el mundo de los valores se aprende en la cotidianidad del aprender y el convivir, la universidad no puede ser un espacio externo a ello. De hecho, no todas las formas de enseñar y aprender son adecuadas para la formación de una apreciación valorativa y la construcción de matrices de valores personales, orientadas a la consolidación de estilos de vida personales, activos, comunitarios y democráticos.

Con anterioridad y en relación a otros espacios educativos, diferenciamos cuatro ámbitos de educación en valores y desarrollo moral: el de las relaciones interpersonales, el de las tareas curriculares, el de la cultura institucional y el comunitario.

En lo que respecta a la universidad se pueden diferenciar cinco esferas, en las cuales es posible integrar acciones y establecer pautas u orientaciones que favorezcan la formación en valores y el aprendizaje ético. Tales esferas son las siguientes: la de los contenidos curriculares, la de la relación entre estudiantes y profesores, la de las formas de organización social de las tareas de aprendizaje, la de la cultura participativa e institucional y la de la implicación comunitaria del aprendizaje académico. Se trata de cinco ámbitos que en la práctica se interrelacionan e influyen mutuamente y que tan sólo a efectos expositivos pueden diferenciarse.

Aporta al presente estudio, la importancia que tiene la universidad como entidad rectora de la formación profesional para la construcción de valores ciudadanos en los estudiantes, los cuales se orienten en la igualdad, libertad, cooperación, ética y justicia; con el objeto de lograr realidades sociales inclusivas y vidas personales encaminadas a situaciones de interacción social a favor del beneficio propio, de la comunidad y del contexto laboral.

De igual forma, Meléndez (2011) elaboró una Tesis Doctoral titulada: **Formación para la Ciudadanía en el Alumnado de Secundaria en México: Diagnóstico desde un Modelo Democrático e Intercultural**, presentado para optar al título de Doctor en Pedagogía ante la Universidad de Barcelona, elaborado a través de una investigación descriptiva correspondiente a un estudio ex post-facto, con el objetivo de diagnosticar la situación de la formación para la ciudadanía en secundaria en México desde un modelo de ciudadanía, con el fin de continuar fortaleciendo lo que funciona y buscar estrategias coherentes de mejora sobre lo que no ha dado los resultados esperados; debido a que el actual panorama mundial se encuentra sacudido casi permanentemente por situaciones críticas en lo político, económico y social. Dichas circunstancias provienen en gran medida de fenómenos como la globalización, la crisis de los estados de bienestar, las migraciones, que ponen en entredicho los ideales de la nación y su idea de homogeneización, la inequidad en relación al género, la sobrepoblación y el deterioro del medio ambiente, el cual obliga a las personas a modificar sus formas de vida.

Concluyó que la idea de contar con un modelo teórico de formación ciudadana que articule los elementos considerados como clave para una formación sólida y las principales temáticas que se abordan en este ámbito. A pesar de que existe una asignatura obligatoria relacionada ampliamente con dicha formación, aún se observan muchas áreas de mejora, que podrían comenzar a solventarse si la comunidad visualizara claramente el propósito de la misma y la interrelación de los componentes

que intervienen para su logro. Esto, debido a que uno de los problemas globales en este tipo de formación es el desconocimiento del profesorado por su fin último.

De igual forma, llegó a la determinación de que para contrarrestar todo lo antes expuesto se tendría que introducir el modelo de formación para una ciudadanía democrática e Intercultura, tanto en el ámbito educativo como en el comunitario. Dentro del ámbito educativo que es en el que se tiene mayor incidencia, el modelo puede empezar a aterrizar en los documentos que comprenden lo que se ha denominado el curriculum de formación ciudadana.

Se consideró como un antecedente para la actual investigación, porque muestra la necesidad que existe de unir la formación a la ciudadanía como mecanismo indispensable para incrementar la productividad, la competitividad, los salarios, la salud laboral, la igualdad de responsabilidades, entre otros aspectos que se encuentran involucrados con la ciudadanía.

Antecedentes de la Institución

En Venezuela siempre ha existido la lucha y el esfuerzo para el mejoramiento de la administración pública y se han realizado muchos intentos para el desarrollo y la buena adaptación de las exigencias cambiantes de todas las épocas. Muchos de estos intentos consistieron por lo general en medidas confinadas, producto de acciones individuales y casi nunca se unieron a un plan, ni en dar apoyo a un plan determinado, ni a una tarea sistemática evolutiva.

La Regionalización impulsa una política cuyo propósito, es utilizar el incentivo del Estado, por el empuje del progreso mediante un auge económico y social de las distintas regiones del país y ordenar convenientemente las actividades que realiza la administración pública nacional en cada una de ellas.

Para los años 60 el gobierno nacional en conjunto con el Ministerio de Educación, le dan cumplimiento al Decreto N° 72 en donde dicho decreto tenía como propósito establecer soluciones favorables para mejorar las condiciones políticas educativas con políticas de desarrollo a nivel regional, en donde se impuso que en cada una de las ocho (8) regiones centrales administrativas tenían que desarrollar y funcionar como una Oficina Regional de Educación (ORE).

Este derecho fue fijado el 01 de septiembre de 1969, pero al mismo tiempo le dieron curso y ejecución en los años setenta (70), donde se creó oficialmente la Oficina Regional de Educación (ORE) de la región Capital, Central, Zuliana y Centro Occidental.

Fue el 30 de septiembre de 1970, cuando se publicó la Resolución N° 166 por parte de la dirección de planteamiento. Esto fue un paso en el proceso de expansión para afianzar los esfuerzos que se venían ejecutando en nuestro país, al efectuarse la regionalización de políticas educativas.

Esta regionalización fue creada para facilitar y optimizar la ejecución de una política educativa regional, que tomó en cuenta las características regionales, en sus aspectos geográficos, culturales, económicos y sociales. Esto fue propicio para realizar una justa distribución de los recursos con el fin de contribuir al desarrollo armónico de nuestro país y la mayor eficiencia del régimen administrativo. La Regionalización Educativa otorgó a las diferentes Zonas Educativas la responsabilidad de desarrollar los planes operativos que contenían las metas propuestas a cada nivel y modalidad educativa, como también las estrategias para su ejecución, financiamiento y control. De esta manera se consolida como la unidad de interrelación y ejecución de los planes educacionales. Durante 1977, comenzó el desarrollo de las Zonas Escolares, además se llevo a cabo el desarrollo organizacional de la misma; en el cual se realizaron estudios en cuanto a sus funciones, estructura,

sus sistemas de procedimientos, también se realizaron programas de desarrollo a nivel del personal.

Esto se origino por el deterioro de las Oficinas Regionales de Educación (ORE) en cuando al control y eficiencia de las mismas, ya que las Oficinas Regionales de Educación (ORE) tenían bajo su responsabilidad hasta cinco (5) Estados, lo que trajo como consecuencia el bajo rendimiento de los distintos departamentos existentes para ese momento. Fue en 1980 que el Ministerio de Educación lleva a cabo la descentralización de las Oficinas Regionales de Educación (O R E), y pasaron a ser Zonas Educativas en donde cada estado tendría su Zona Educativa, dependiendo de la división política territorial.

Por consiguiente, el Estado Aragua pasa a formar su propia Zona Educativa, la cual se convirtió en una unidad del Ministerio de Educación, de esta manera la Zona Educativa del Estado Aragua (ZEA) fijó como función principal la mejora y la eficiencia de la gestión Educativa a través del proceso de descentralización educativa y de toda su estructura, para así garantizar su mejor desempeño y transformación educativa del Estado Aragua. La ZEA también coordina de manera equitativa la acción Educativa del Estado Aragua por medio de los diferentes procesos administrativos, a través de una concepción humanística, dinámica, en el marco de su historia constitucional en esta organización.

Por otra parte, la ZEA tiene nuevos planes estructurales para construir el desarrollo administrativo en el ámbito territorial del Estado Aragua, por medio de procesos administrativos como lo son la planificación, organización, supervisión, control, seguimiento, evolución; bajo un concepto humanístico, dinámico y flexible para los nuevos escenarios transformadores de la escuela y comunidad, en el marco histórico constitucional, para desarrollar en unión de todos los venezolanos, el proyecto de un país deseado.

Misión

La Zona Educativa del Estado Aragua como organismo descentralizado del Ministerio del Poder Popular para la Educación y el Deportes, tiene la misión de coordinar, planificar y controlar la ejecución de las políticas educativas en la región, a los fines de garantizar el acceso y permanencia, a una educación integral de calidad, cónsona con las necesidades de la región; así mismo, mantenerse actualizada y con una gerencia educativa que atienda las expectativas de la comunidad a la cual presta sus servicios.

Visión

Más que una visión sustentada en una misión, la Zona Educativa del Estado Aragua se ha formulado como deber inevitable, acometer, propulsar y consolidar todas aquellas acciones adecuadas a la reforma, reconstrucción conceptual, organizativa y funcional del actual modelo administrativo y gerencial del subsistema, educativo del Estado Aragua.

Asimismo, la Zona Educativa del Estado Aragua a objeto de contribuir al mejoramiento de la calidad y permanencia de los procesos, se dedica a participar en el fortalecimiento de la gestión institucional, impulsando los cambios organizacionales que la dinámica de la descentralización impone y las necesidades de la colectividad.

Objetivos de la Institución

El objetivo fundamental de la Zona Educativa del Estado Aragua es ejecutar, en la circunscripción que atiende las políticas educativas emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación y el Deporte.

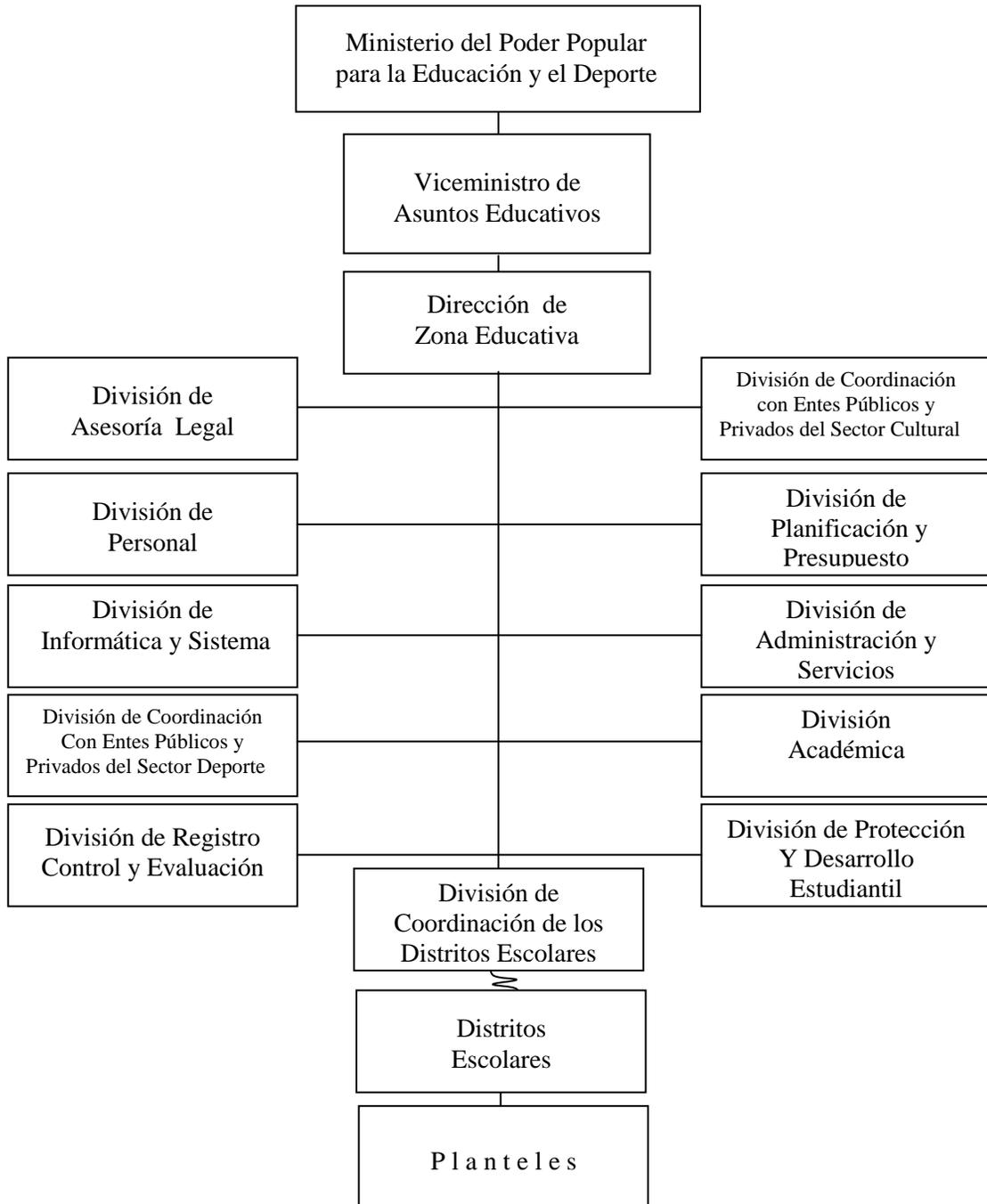
Objetivos Específicos

- Garantizar a todos los ciudadanos en edad escolar el acceso a una educación de calidad.
- Desarrollar valores éticos y capacidades productivas e intelectuales en el individuo con los mismos derechos e igualdad de condiciones.
- Orientar, apoyar, evaluar y controlar el sistema educativo del estado.
- Velar por el cumplimiento de la educación gratuita desde la etapa de maternal hasta la etapa de pregrado, del mismo modo por la educación obligatoria desde el maternal hasta media diversificada.
- Hacer cumplir la normativa legal vigente aplicable al sector educativo: Constitución Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente y cualquier otra normativa legal.

Estructura Organizativa

La formulación de una institución la representa su estructura es decir una representación grafica al respecto. El tipo de organización es formal: es la constituida por una sanciona oficial para lograr objetivos determinados. En ocasiones se le cita como una jerarquía de puestos y tareas. La estructura organizativa de la Zona Educativa Aragua, es vertical; ya que las líneas representativas de la comunicación son verticales y tienen un desplazamiento de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba y en marcan muy claramente las líneas de mando, con el fin de llevar un buen control dentro de cada una de las funciones.

Figura 1
Estructura Organizacional de la Zona Educativa del Estado Aragua



Fuente: Zona Educativa del Estado Aragua (2011)

Bases Teóricas

En esta parte de la investigación se incluyeron el conjunto de conceptos requeridos para dar un enfoque preciso a la temática vinculada con el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua. Al respecto, comentan Hernández, Fernández y Baptista (2006: 64): “las bases teóricas constituyen el análisis exhaustivo de teorías o investigaciones que se consideran válidos para el encuadre del estudio”. Por ello, a continuación se presenta la recopilación de nociones emitidas por especialistas en el tema con el objeto de conformar las bases teóricas y permitir la sustentación de esta investigación, entre las cuales destacan:

Ciudadanía

Dentro del debate social, económico y político generado por el impulso del fenómeno globalizador de las últimas décadas, el concepto de ciudadanía se ha convertido en uno de los términos clave, por hallarse en plena evolución y definitivamente apegado a las alteraciones que hacen del cambio algo permanente.

En este contexto, Ocaña (2006:57), define a la ciudadanía como:

El hecho de saberse y sentirse ciudadano de una comunidad, que motiva a los individuos a trabajar por ella. Por lo cual, implica un status jurídico que permite al ciudadano adquirir unos derechos como individuo (civiles, políticos, sociales) y unos deberes (impuestos, fidelidad, legitimidad, pertenencia...) respecto a una colectividad, además de la facultad de actuar en la vida colectiva. El ciudadano dispone de una serie de derechos, reconocidos legalmente, pero además, tiene obligaciones con respecto a la colectividad.

Con base en el concepto antes citado, la ciudadanía se divide en dos (02) grades corrientes, la primera, referida al aspecto normativo el cual se vincula con una sociedad que debe ser justa a objeto de que sus integrantes perciban legitimidad, y la segunda, asociada con los sentimiento, los cuales permiten que la ciudadanía refuerce los lazos de pertenencia e identidad.

No obstante, Jelin (2007:189), refiriéndose al concepto de ciudadanía la divide en tres (03) ejes claves de debate, entre los cuales destaca:

1. El debate político determina las responsabilidades y compromisos inherentes a la relación ciudadanía-Estado, es decir, las obligaciones o deberes ligados a la ciudadanía.
2. El debate ideológico que intenta definir la naturaleza de los “sujetos” que se van a considerar ciudadanos. Este eje se refleja en la visión liberal-individualista que revisa la relación entre sujeto individual y sujetos colectivos.
3. El debate teórico que examina el contenido de los derechos del ciudadano. Aquí se encuentran por derechos “universales” y se trata de aclarar la relación entre derechos humanos, civiles, políticos, económico-sociales, colectivos y globales.

Así pues, el ser humano más allá de las relaciones de ciudadanía que establece con el Estado, se relaciona ideológicamente con el colectivo por pertenecer y reconocer a una comunidad, frente a la cual tiene deberes y derechos. Por lo tanto, las denuncias sobre las situaciones y políticas sociales desfavorables para las comunidades, las peticiones de nuevos derechos, el cuidado de los logros sociales que parecen los más justos, las exigencias del cumplimiento de los contratos sociales y la participación en la esfera pública son acciones, entre otras tantas, que adoptan los ciudadanos o ciudadanas en la vida cotidiana.

De esta manera, el que un individuo llegue a convertirse en ciudadano no exige de una fórmula preestablecida, pues adquirir una conciencia de ciudadanía se relaciona

directamente con el individuo. Ser ciudadano o ciudadana significa, más allá de las prácticas concretas, tener, por un lado, el derecho de reclamar y por lo tanto salir del plano subordinado. Por el otro, ejercer una práctica conflictiva vinculada al poder, que refleja las luchas acerca de quiénes podrían decir qué en el proceso de definir cuáles son los problemas sociales comunes y cómo serán abordados.

Según Jelin (2006:68): “la ciudadanía plantea la posibilidad de la igualdad social, y por esto, este concepto es un buen lugar para comenzar a analizar la posición de las mujeres en América Latina”. De esta manera, las cuestiones de igualdad y diferencia constituyen un eje fundamental en el análisis de las relaciones entre la ciudadanía y el género. Pensar en el concepto de ciudadanía implica preocuparse entonces por los sujetos individuales y colectivos con derechos, es decir, las mujeres, los emigrantes, las víctimas de derechos humanos, entre otros.

Ciudadanía Organizacional

Dado que el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, requiere de profundizar con respecto a las diferentes aserciones vinculadas con la ciudadanía con el plano laboral, a continuación se profundiza en torno a la ciudadanía organizacional.

Por consiguiente, la ciudadanía organizacional se conoce en el mundo empresarial como “buena ciudadanía corporativa” y significa según Marcano (2007:38):

Tener un comportamiento social ejemplar, es decir, cumplir, más allá de las meras obligaciones legales, de modo proactivo con la Responsabilidad Social en todos los ámbitos que le compete dentro del ámbito laboral, para ser un actor útil al desarrollo humano sostenible de la sociedad. Este buen comportamiento puede estar mejor garantizado si la empresa

logra obtener certificaciones de calidad y responsabilidad social.

Por ello, es importante que los individuos integren en su comportamiento elementos capaces de otorgarles la posibilidad de ejecutar una mejor actuación para con sus compañeros de trabajo, ya que para poder convivir con los demás integrantes de la sociedad no es suficiente estudiar, trabajar y hacer las actividades rutinarias sin ver más allá.

Hoy día, se está despertando la necesidad de que el ser humano se interrelacione con absolutamente todo lo que lo rodea (hogares, lugares de trabajo, entorno, ambiente), para poder convivir en perfecta armonía interna y externa.

Según Robbins (2003):

Las organizaciones exitosas necesitan empleados que hagan más que cumplir sus deberes usuales, que tengan un desempeño que supere lo que se espera. En el dinámico lugar de trabajo actual, donde las tareas se asignan cada vez más a equipos y la flexibilidad es crucial, las organizaciones necesitan trabajadores con conductas de “buena ciudadanía”, como hacer comentarios constructivos sobre su grupo y la organización, ayudar a los otros miembros del grupo, ofrecerse como voluntarios para actividades que no conciernen al trabajo, evitar conflictos innecesarios, tratar con cuidado las propiedades de la organización, respetar el espíritu y la letra de reglas y normas y tolerar con buen ánimo las ocasionales imposiciones que trae el trabajo (p. 23).

En efecto, con el fin de mejorar el clima y las relaciones laborales correspondientes al entorno donde labora el empleado, es fundamental que el individuo se interrelacione y tenga mejor actitud ante el dinamismo de las actividades ocurridas dentro de la organización. De la misma manera, funciona con las situaciones experimentadas fuera de la organización. Las actitudes ante esas

situaciones serán buenas o malas dependiendo del comportamiento, los valores, las creencias, los principios y la concienciosidad de cada individuo; lo que equivale a decir, se inclinan según lo involucrado que este cada individuo con las características de buena ciudadanía.

Por consiguiente, la ciudadanía vinculada con las relaciones laborales exige una combinación de ingredientes éticos, morales, de identificación e individuales, y constituyen una decisión voluntaria.

Según Robbins (2003:23), la ciudadanía organizacional: “comprende el comportamiento discrecional que no es parte de los requisitos formales del empleado pero que de todas maneras promueve el funcionamiento eficaz de la organización”. Entonces, la buena ciudadanía no es actitud obligatoria de una persona, en este caso de estudio, de un profesional, pero impulsa una excelente convivencia e iniciativa positivamente las relaciones laborales.

En este sentido, uno de los elementos de mayor importancia dentro de la modernización de la ciudadanía organizacional, es la colaboración dentro de los grupos en lo que se refiere a la participación ciudadana, porque la modernización no es un acto singular. Según acota Robbins (2003:45):

Se pretende que a través de la participación ciudadana se promuevan cambios de actitudes y valores en la sociedad, que conduzcan a una mayor valorización de la organización social como instrumento de intervención y de mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

De allí pues, para lograr que exista la cooperación entre los compañeros dentro del área laboral, los trabajadores deben estar bien informados y ser responsables, respetar las opiniones y costumbres de los demás y, contar con buena ciudadanía, la cual según Hamilton (2004): “comienza con la unidad básica de la sociedad: la familia”.

Por lo tanto, la modernización de la gestión es definitiva en el camino hacia mayores grados de democratización de las unidades funcionales de una empresa como la Zona Educativa del Estado Aragua, donde se requiere que los viejos marcos de participación se habrán hacia vivencias más ciudadanas, en donde la gerencia y la comunidad, debe ser partícipe de esta construcción; es decir, debe provenir desde los distintos núcleos familiares para poder materializarse en la formación profesional.

Buen Ciudadano

El significado de buen ciudadano, puede llegar a confundir porque puede ser relacionado inmediatamente con la política, pero este término significa algo más, lo cual no se visualiza, pues se encuentra en el interior de una persona. Ser un buen ciudadano se vincula con la ética ampliada en dos (02) direcciones, según Marina (2007):

Por un extremo, se acerca a la psicología, incluyendo la educación sentimental, que todo el mundo reclama. ¿Cómo gestionar las propias emociones? ¿Cómo fomentar los sentimientos que facilitan la convivencia justa? ¿Cómo enseñar a resolver pacíficamente los conflictos?. Por el otro extremo, se prolonga hacia la participación política (p. 35).

De esta manera, un buen ciudadano posee la formación requerida para disfrutar de un carácter dotado de las herramientas que le permiten habitar cordialmente en una sociedad organizada, regida por leyes.

Así pues, la buena ciudadanía no puede concebirse como una simple agregación de individuos, sino como un modo de convivir, en donde las personas están vinculadas con la urbanidad, los buenos modales, las dulces costumbres y apropiadas maneras de someterse a la justicia del derecho.

El buen ciudadano es el que construye la ciudad justa, en donde todas las personas tienen la posibilidad de disfrutar sus derechos de una manera práctica, expansiva y creadora. Por ello, el buen ciudadano es una persona que está comprometida con una actuación en beneficio de un todo, porque de esa forma, ésta también se verá favorecida y se expondrá la responsabilidad requerida para cumplir con los deberes propios de su condición, estatus, profesión o situación, además de ser capaces de prever las consecuencias de sus actos y planificar su comportamiento para evitar incurrir en malas acciones. Según Del Ray (2000):

Ser un buen ciudadano significa ir más allá de los propios intereses y demostrar conciencia por las necesidades del público. Los buenos ciudadanos reconocen sus obligaciones para hacer de sus casas, escuelas, trabajos, vecinos, comunidades y país lo mejor que pueden ser (p. 18).

Por lo tanto, un buen ciudadano se inicia a través de las buenas relaciones en la familia de acuerdo con las costumbres y tradiciones locales, ya que según Del Ray (2000:21): “una buena relación familiar es la base del civismo”. De esta manera, el ejercer una ciudadanía en el área laboral supone hacer una verdadera opción por servir al bien común y a la paz.

Así, resulta de suma importancia que las familias sean capaces de comunicar los valores a los hijos y demás personas, para contribuir a fortalecer actitudes íntegras, participativas, co-responsables, capaces de transmitir sus convicciones con referentes éticos, espirituales y cooperativos.

Construcción de Ciudadanía

La formación del ciudadano en la actualidad, parece ser la clave para resolver la diversidad de conflictos emergentes en donde se refleja la profunda crisis que afecta

actualmente a este régimen: desigualdades, exclusiones y discriminaciones, en algunos casos; corrupción política, apatía y escepticismo cívico, en otros. La salud del sistema, la supervivencia de sus instituciones y las condiciones de gobernabilidad, pero sobre todo de legitimidad, dependen de las acciones ético-educativas que se encaren a efectos de capacitar a cada ciudadano para la práctica responsable, racional y autónoma de su ciudadanía.

La compleja y profunda construcción socio histórica de la ciudadanía es fundamentalmente pedagógica ya que opera sobre la conformación del imaginario y de los hábitos y actitudes que expresan distintos roles y posiciones dentro del sistema político y la sociedad civil. Estas acciones se despliegan en el ámbito de la educación informal, pero sobre todo en el de la educación formal y sistemática. Por ello, Calderón (2007), afirma que:

El proceso de construcción de ciudadanía se asocia al conjunto de transformaciones que ocurren en situaciones de transición en economías industriales, sociedades urbanas y construcción del Estado Moderno. Se considera como un proceso singular, en el cual cada sociedad debe forjar una esfera pública caracterizada por la igualación de los individuos en una comunidad política, estableciéndose lazos sociales de solidaridad y vínculos jurídicos inherentes a este estatuto de ciudadanía (p. 251).

Así pues, la construcción de la ciudadanía implica la creación de normas y consensos compartidos tanto por las élites como por los demás miembros de una sociedad. La formación del ciudadano es un objetivo que proviene de los sistemas educativos nacionales, cuyos currículos, textos y marcos normativos institucionales se encargan de transmitir determinados valores, concepciones y estereotipos que conforman la noción individual y colectiva de ciudadanía.

Es por lo antes expuesto que Chinchilla (2005:97), para dar respuesta a los aspectos que deben involucrarse en la construcción de la ciudadanía menciona el planteamiento hecho por Marshall: “el marco global de la ciudadanía se conforma por una ciudadanía civil, una ciudadanía política y una ciudadanía social, las tres interdependientes”.

De allí pues, la ciudadanía política (derechos constitucionales, requiere de la ciudadanía social (acceso a recursos económicos, sociales y culturales, ambas dimensiones requieren, a su vez, de una institucionalidad capaz de proveer los mecanismos para que el mayor o menor grado de ejercicio de la ciudadanía (política y social), lo cual estará vinculado a la solidez de cada uno de los tres elementos mencionados y a la mayor o menor relación armónica entre ellos.

Por ello, la ciudadanía social pensada, diseñada y controlada desde el poder dominante, asume un rol instrumental en la medida en que se genera espacios de cohesión. Luego de varios años en que se marginó sistemáticamente la participación social y se tomó una mayor conciencia de una especie de “pertenencia ciudadana a la mala”, diferentes estamentos sociales han procurado revertir esa situación con mayores espacios de participación civil.

Por consiguiente, una visión de ciudadanía, es igualmente una construcción ideológica de lineamientos que permiten elegir las actitudes que se deben asumir frente a diversas situaciones. En esta forma, cada uno de los elementos y actores involucrados juegan un papel de soporte de los otros y de limitación o contrapoder entre ellos. Al respecto, comenta Calderón (2007):

Los derechos políticos requieren de los derechos o recursos sociales y culturales y de reglas de procedimientos institucionales. Pero al mismo tiempo que se requieren, también en su relación se establecen límites entre ellos, de

modo tal que ninguno de estos ni sus actores se impongan sobre los otros. Esto es lo que permite sugerir la idea de que el ejercicio de la ciudadanía opera, en definitiva, como un balance de articulación y de limitación entre estos componentes (p. 69).

Por lo tanto, cuanto más armónico, equilibrado y sinérgico sea este balance, mayor será la densidad de acceso y ejercicio de la ciudadanía. Cuanto menos armónico, mas desequilibrado y mejor sinérgico, entonces habrá mayor debilidad de acceso y ejercicio de ella y consecuentemente mayor exclusión. Cada tipo de sociedad puede presentar distintas situaciones de balance y de tales situaciones no son estáticas sino históricas, esto es, que se pueden dar diferentes balances en distintos momentos de la vida de la comunidades sociales.

En consecuencia, para identificar lo que está en juego en la relación inclusión/exclusión ciudadana en cada sociedad en un momento determinado, se requiere observar la situación de su balance, porque del proceso de construcción de tal balance radica la cuestión central que explica principalmente su capacidad de ser más o menos incluyente en un determinado momento. Así, si lo que define la situación en un momento histórico dado en una sociedad es la existencia de derechos políticos, constitucionales y una institucionalidad, ambos razonablemente constituidos y estables, pero una débil acceso a recursos económicos, sociales y culturales, lo que será el nudo de la debilidad ciudadana y por tanto de la exclusión, estará situado principalmente en el ángulo de la distribución de bienes socioeconómicos y culturales.

Según Canelón (2007):

En el contexto laboral, la ciudadanía constituye el conjunto de derechos económicos y sociales que emanan como derivado de los derechos laborales, a tal punto que ambos grupos de

derechos se consolidan conjuntamente como norma jurídica. En efecto, sobre el derecho al trabajo y a la seguridad social se construyó el paradigma de los derechos económicos y sociales constitutivos de una ciudadanía plena, que en una perspectiva histórica ponderaron en una nueva ciudadanía que incrementa los tradicionales derechos civiles y políticos (p. 74).

En efecto, el trabajo es un recursos económico, social y cultural que constituye una de la fuentes que configuran la ciudadanía social e integra, además, las capacidades de los individuos para el ejercicio de la ciudadanía política, en donde la capacidad desarrollada por los colaboradores de adquirir y aplicar conocimientos innovador es un capital que favorece la productividad y la competitividad de cualquier organización.

Dentro de este marco, la ciudadanía debe considerarse como un capital del trabajador que no puede ser completamente derivado de la empresa; pues constituye un capital personal del trabajador, una reserva necesaria para su movilidad profesional que lleva al colaborador a aumentar su capacidad de negociación y circulación en el mercado de trabajo, es decir, requiere de formarse profesionalmente para incrementar sus oportunidades de empleabilidad, la cual es considerada en la actualidad como un factor fundamental de sus oportunidades de progreso en economías como la venezolana, que tiene un alto nivel de movilidad laboral.

Por ello, es fundamental que todo trabajador se dedique a potenciar su capacidad de empleabilidad sustentado en el dominio del conocimiento innovador con el objeto de desarrollar los recursos técnicos y culturales que le permitan ejercer su capacidad ciudadana. Se trata de que el acceso al conocimiento innovador potencie sujetos más autónomos en el contexto de un mundo de trabajo cada vez más diversificado y desagregado, lo cual exige de una formación profesional que vaya en concordancia con el concepto de ciudadanía.

Dimensiones de la Ciudadanía

Existen diferentes modelos de formación ciudadana involucrados con la ciudadanía, entre los cuales destacan: la social, política, activa y crítica. No obstante, el significado de los mismos se presenta a continuación en el cuadro 1:

Cuadro 1
Modelos de Formación Ciudadana

Modelo	Definición
Ciudadanía Activa	Da importancia a todos aquellos aspectos que contribuyen a la participación de los ciudadanos, los cuales son entendidos desde esta perspectiva como sujetos constructores de su propia realidad considerando como pilar esencial del proceso la promoción y desarrollo del capital social, tanto a nivel individual como comunitario.
Ciudadanía Comunitaria	Enfatiza en el sentido de pertenencia, es decir, los individuos adquieren la categoría de ciudadano cuando forman parte de la comunidad. De esta forma, el individuo y lo social están imbricados (pertenencia).
Ciudadanía Liberal	Caracterizada por la institucionalización de los derechos de los individuos. En tal sentido, es el Estado quien debe velar por los derechos de las personas. (derechos y justicia)
Ciudadanía Multiculturalista	Otorga importancia al reconocimiento de la heterogeneidad más que al de igualdad, circunscribiendo, de este modo, la categoría de ciudadanía por sobre la existencia de los estados nacionales, superando la noción tradicional vinculada a la nacionalidad.
Ciudadanía Política	Se funda en la idea tradicional de la educación cívica, propia de las democracias representativas que consideran a la ciudadanía a partir de los derechos y deberes que poseen en el marco de la institucionalidad encarnada en los procesos electorarios.
Ciudadanía Republicana Cívica	Perspectiva en la cual se afirma la noción de ciudadano en base a su participación política responsable, cimentada en el derecho y ejercicio del voto. La participación en el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos.

Cuadro 1 (Cont.)

Modelo	Definición
Ciudadanía Social	No sólo se refiere a derechos de carácter político y civil, sino que, además, enfatiza en una serie de derechos orientados a comprender de forma holística la problemática del desarrollo en el escenario de las sociedades modernas; se está haciendo referencia a aspectos vinculados al índice de desarrollo humano (IDH) elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), dentro de los cuales se encuentran los derechos económicos, sociales, culturales, medioambientales.

Fuente: Ramírez (2005).

Como se observa en el cuadro precedente la ciudadanía, cuando es activa, otorga importancia a la participación de los ciudadanos; la comunitaria, enfatiza en el sentido de pertenencia; la liberal, se vincula a los derechos y a la justicia; la multiculturalista, le otorga importancia al reconocimiento de la heterogeneidad más que al de igualdad; la política, se fundamenta en la educación cívica; la republicana cívica, se asocia a la participación política responsable y la social, enfatiza en una serie de derechos orientados a comprender de forma holística la problemática del desarrollo.

Formación Profesional

Cuando se utiliza el término “formación” acompañado del adjetivo “profesional”, en general se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo. No obstante, Cejas y Grau (2007) consideran que:

La formación ha sido siempre una parte integrante en el desarrollo humano, de igual manera existe un reconocimiento

y una contribución más que importante en la eficacia empresarial. Hablar de formación implica puntualizar que existe una gran variedad de conceptos afines que se entremezclan con ésta y que, además, originan una confusión en el contenido de ellos (p. 47).

En efecto, la formación puede considerarse como un sistema que incluye todas las acciones y procedimientos mediante los cuales las empresas pueden analizar, planificar y desarrollar en cada uno de sus miembros los conocimientos y habilidades necesarias para adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno.

Por ello, cuando la formación se une a la profesión, se obtienen una definición tal como la indicada por Quijano (2006):

La formación profesional consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro, aumentando la capacidad de las personas a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes en un área específica del saber, sin olvidar las formas de interrelacionarse en el trabajo (p. 58).

Por ello, la formación profesional no puede orientarse solamente a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, es decir, no debe circunscribirse a mejorar las capacidades individuales para comprender las condiciones del trabajo, sino también debe dirigirse a todas las otras formas de trabajo que puedan presentarse en las sociedades actuales.

Así pues, la formación profesional debe preparar no sólo para el trabajo en todas sus formas y maneras, sino también, debe inculcar las maneras de relacionarse en sociedad para estimular formas de trabajo transformadoras. De esta manera, la formación profesional es simultáneamente una formación para el trabajo y una formación para la ciudadanía. Al respecto, comentan Cejas y Grau (2007):

La definición general e internacionalmente aceptada, por la cual la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. Por ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos, lo cual implica: una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional, una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo y, un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo (p. 49).

En efecto, la formación profesional actúa a su vez de manera complementaria a los otros estilos de educación, forjando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos, dotados de los conocimientos, habilidades y destrezas que, de por sí, permiten obtener un tipo de transferencia tecnológica que es la base fundamental de los procesos de innovación y desarrollo. Por ello, se considera como una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos vinculados con el área laboral, difícilmente podrían desarrollarse.

Asimismo, este tipo de formación concentra el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe, cada vez con mayor claridad, la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables de trabajo, así como en su potencial como espacio de diálogo social a diversos niveles.

En el contexto expuesto, la formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con un énfasis más marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor

que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro.

Es por ello que, la formación profesional puede considerarse como una actividad educativa que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras.

Además, posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con un mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación, tiene una fuerte dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos y conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Formación Profesional en el Mercado Laboral

Al igual que en él en todos los países del mundo, en Venezuela la formación profesional tiene la función de preparar tanto a los jóvenes como a los adultos para que estén a la altura de las exigencias que plantea el mercado de trabajo.

En ese sentido, la formación profesional no puede restringirse a los requisitos de cualificación constatables en la actualidad; más bien es necesario preparar a los aprendices de tal manera que cumplan con las condiciones que les plantee el sistema laboral dentro de dos o tres años. Al respecto, comenta Cejas (2008):

Las transformaciones que se han tenido en el sector productivo han permitido entender que hoy ya no es posible contar con una masa de obreros no calificados en la industria,

sino más bien se requiere de responder a una economía industrializada que demanda trabajadores con habilidades técnicas especializadas, de ensamblaje, montaje y reparación (p. 74).

En efecto, las alteraciones que han sufrido los procesos de fabricación e incluso, los de prestación de servicios, hacen insuficiente el contar con un personal cuya capacitación no esté a tono con los avances en la tecnología, exigiendo de un nivel de cualificación superior a aquél que se estableció hasta el presente para un trabajador calificado.

En el contexto expuesto, la formación profesional debe buscar alcanzar una cualificación integral que, además de incluir las capacidades laborales, también abarque una cualificación general más allá del campo estrictamente de trabajo, es decir, se requiere de una sólida formación para la ejecución de las actividades dentro del área laboral.

De acuerdo con Cejas (2008:77): “la formación para el trabajo ha tomado una importancia particular especialmente en la introducción de cambios tecnológicos. ...No se trata de aprender por aprender, se trata fundamentalmente de ir aprendiendo en función de tal o cual condición”.

Así pues, la formación para el trabajo se centra en el oficio a realizar y exige de un diálogo social centrado en la importancia del factor conocimiento dentro de los procesos de producción y trabajo, convirtiéndose en un elemento clave de las estrategias de incremento de la productividad y mejoramiento de la competitividad, y simultáneamente, en una estrategia de aseguramiento de condiciones equitativas de acceso al conocimiento y las oportunidades de empleo.

Por lo tanto, el fomento al desarrollo del diálogo social en torno a la formación viene dado, fundamentalmente, por el entendido de que constituye un instrumento imprescindible para alcanzar el objetivo de la adecuación y pertinencia de las acciones formativas respecto de las necesidades de los aparatos productivos del país, así como una condición necesaria para la legitimación social de las políticas formativas, y para que los actores del mundo laboral se comprometan efectivamente en el desarrollo e implementación de las acciones de formación profesional en los distintos ámbitos.

Otro aspecto que ha fomentado el diálogo social vinculado con la formación profesional ha sido según Somavia (2008):

La necesidad de coordinar la información del mercado laboral y los requisitos de calificaciones a nivel nacional y regional, Una actividad en particular que se ha venido destacando para acercar a gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para que coordinen mejor el ajuste competencias/empleo, ha sido el desarrollo de calificaciones profesionales comunes (p. 135).

En cualquiera de los casos, la formación profesional es un campo particularmente fértil para el desarrollo y fortalecimiento del diálogo social. En acercamiento de los diversos intereses y posiciones resulta más factible, en función de su aporte a objetivos tales como el mejoramiento de la productividad y la competitividad, pero también y simultáneamente a la integración y la inclusión social y al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Por lo tanto, la formación profesional mantiene además importantes vínculos con otros temas de los sistemas de relaciones laborales, lo que por un lado la señala como un componente indiscutible de éstos y, por otro, la sitúa como un posible punto de

partida para una negociación positivamente orientada entre empleadores, trabajadores y gobierno en los más diversos campos.

Bases Legales

En esta parte del trabajo se presenta el marco normativo en el cual se fundamentó el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua. Para tal fin, se tomó en consideración la jerarquización de las normas por lo cual se inicia con el contenido de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), por ser la norma que rige el ordenamiento jurídico venezolano.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

El texto fundamental de la República Bolivariana de Venezuela, en su preámbulo, explica que con el fin supremo de establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, que asegure el derecho a la cultura, la educación, promueva la cooperación y la garantía universal e indivisible de los derechos humanos. En este sentido, establece en el Artículo 3, que: “la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”. En efecto, la formación profesional que solo se obtiene a través de la educación, es capaz de conjugar los elementos requeridos por el hombre para realizar altos desempeños tanto en el campo laboral como en el social. Adicionalmente, en el Artículo 81, la Constitución ordena que:

Toda persona tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y

acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

De esta manera, todos los habitantes del país, tienen el derecho constitucional de ejercitar completamente sus capacidades, dentro de una igualdad de condiciones laborales que promueva la formación profesional y de pie a condiciones de respeto, solidaridad y cooperación que sólo pueden conjugarse a través de la ciudadanía.

Por otra parte, el Artículo 108, establece que:

Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley.

Por lo tanto, es una obligación para los diferentes medios de comunicación que operan dentro del territorio venezolano, el proporcionar la base requerida por las personas para que tengan acceso a una formación ciudadana adaptada a las nuevas corrientes tecnológicas y a los avances experimentados por esta. De igual forma, la Constitución establece en el Artículo 274, que:

Los órganos que ejercen el Poder Ciudadano tienen a su cargo, de conformidad con esta Constitución y con la ley, prevenir, investigar y sancionar los hechos que atenten contra la ética pública y la moral administrativa; velar por la buena gestión y la legalidad en el uso del patrimonio público, el cumplimiento y la aplicación del principio de la legalidad en toda la actividad administrativa del Estado; e, igualmente, promover la educación como proceso creador de la ciudadanía, así como la solidaridad, la libertad, la democracia, la responsabilidad social y el trabajo.

Así pues, el contenido del presente estudio se asocia con las disposiciones generales del Poder Ciudadano, el cual considera a la educación y, por ende, a la formación profesional, como un proceso a partir del cual se deben formar a los ciudadanos con el objeto de fomentar la ciudadanía.

Tratados Internacionales

Debido a la jerarquización de las normas, los tratados internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que hayan sido ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, tienen un segundo rango. En este sentido, la OIT, reconoció que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social.

Asimismo, el organismo internacional llegó a un consenso, con respecto a que los países en desarrollo necesitan ayuda para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación adecuadas con el fin de alcanzar el desarrollo humano, el crecimiento económico y el empleo, con miras a erradicar la pobreza. Por ello, emitió los siguientes Convenios:

Convenio 142. Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos (1975) Ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en 1984

Este Convenio, indica que todo país que acepte y ratifique su contenido, según lo establece en el Artículo 1: “deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales”.

De esta manera, Venezuela está obligada a tomar en consideración las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional, el nivel de desarrollo económico, social y cultural, las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales; a objeto de aplicar métodos adaptados a las condiciones del país que sean capaces de mejorar la aptitud de los individuos para influir sobre éstos.

Para alcanzar los objetivos antes descritos, el Convenio comentado en el Artículo 2 establece que: “todo miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste”. Por ello, el Estado venezolano esta en el deber de ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de la población una base de datos a partir de la cual se logre proporcionar la mayor orientación posible. Dicha información, deberá ser completada con fundamentos de los derechos y obligaciones de los interesados en virtud de la legislación del trabajo.

Recomendación 83. Sobre el Servicio del Empleo (1948)

Según la Recomendación 83, el servicio público y gratuito del empleo debería comprender una ayuda compuesta por oficinas centrales, locales y, cuando fuese necesario, regionales; a fin de fomentar el desarrollo del servicio del empleo y garantizar una administración nacional unificada y coordinada, capaz de prever, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1:

- a) La publicación, por el servicio central, de instrucciones administrativas de alcance nacional; b) El establecimiento de normas mínimas de carácter nacional relativas a las cuestiones

del personal y a la organización material de las oficinas del servicio del empleo; c) El financiamiento satisfactorio del servicio por el gobierno; d) La preparación de informes periódicos por los organismos inferiores, para su sumisión a los organismos superiores; e) La inspección nacional de las oficinas regionales y locales; f) La celebración de conferencias periódicas entre los funcionarios de los servicios centrales, regionales y locales, comprendido el personal de inspección.

Por lo tanto, las oficinas destinadas a prestar el servicio del empleo deberían tomar las disposiciones pertinentes para colaborar, siempre que ello fuese necesario, con los representantes de los trabajadores y con todos los organismos encargados de estudiar los problemas especiales del empleo de ciertas regiones, empresas, industrias o de ciertos grupos de industrias. Asimismo, deberán dedicarse a calcular las necesidades de mano de obra para que se puedan conocer datos sobre las previsiones relativas al volumen y a la distribución profesional de la oferta y la demanda de mano de obra, para de esta manera, dirigir la atención de los trabajadores hacia la formación requerida por el mercado laboral.

Recomendación 87. Sobre la Orientación Profesional (1949)

En esta recomendación se expresa que la orientación profesional se basa en:

La elección libre y voluntaria del individuo; su principal objetivo consiste en proporcionar a éste todas las oportunidades posibles para desarrollar su personalidad y permitirle obtener de su trabajo plena satisfacción, habida cuenta del mejor uso de los recursos nacionales de mano de obra.

De esta manera, los trabajadores a través de la orientación profesional podrán intervenir en un proceso de formación continua, orientado en las necesidades especiales del país. De igual forma, esta recomendación establece que los principios y

los programas de la orientación profesional deberían elaborarse en colaboración con las escuelas y con otras instituciones y servicios que se ocupan de los menores durante el período de transición entre la vida escolar y la vida profesional, y en colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de que todos los menores que reciban orientación profesional puedan disfrutar de los beneficios de una asistencia uniforme y coordinada. Por otra parte, cuando se refiere a los principios y métodos de la orientación profesional para los adultos, esta recomendación ofrece los siguientes consejos sobre el empleo:

1) Se deberían tomar disposiciones adecuadas para los adultos dentro del servicio público de orientación profesional, a fin de asistir a cualquier persona que necesite ayuda para elegir una profesión o para cambiar de empleo. 2) El proceso implicado en esta ayuda se designa en esta Recomendación con la expresión consejo sobre el empleo.

Así pues, los métodos utilizados en los consejos sobre el empleo deberían comprender, siempre que las circunstancias nacionales lo permitan y según los casos individuales: la entrevista con un orientador, el examen de los antecedentes profesionales, el examen del informe escolar o de cualquier otro documento relativo a la formación general o profesional recibida. El examen médico, el uso de "tests" apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere deseable, el de otros "tests" psicológicos, la determinación de la aptitud, por medio de experiencias o ensayos prácticos o por otros medios similares, un examen técnico, oral o de otra índole, siempre que ello fuere necesario.

Adicionalmente, debe incorporarse también la determinación de la capacidad física del interesado, en relación con las exigencias de las diversas ocupaciones, la comunicación de información sobre las posibilidades de empleo y de formación, que esté relacionada con la aptitud, el estado físico, la capacidad, las preferencias y la experiencia del interesado, y con las necesidades del mercado del empleo y un

control, efectuado con la ayuda de sondeos, que tenga por objeto comprobar si la colocación en un empleo o el recurso a la formación o a la reeducación profesionales han producido resultados satisfactorios, y apreciar el valor de los principios y de los métodos en que se basan los consejos sobre el empleo.

Ahora bien, cuando se trata de la formación del personal especializado a fin de garantizar la eficacia de los servicios de orientación profesional y de consejos sobre el empleo, esta Recomendación sugiere a las autoridades competentes disponer de los servicios de un personal numéricamente adecuado, que posea la formación, experiencia y demás calificaciones necesarias para organizar, lo más ampliamente posible, en colaboración con otras instituciones interesadas, si ello fuere necesario, la formación científica y técnica especializada de los orientadores.

Recomendación 117. Sobre la Formación Profesional (1962)

La presente Recomendación se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica. En este sentido, sugiere que:

- a) La formación para desempeñar puestos en la dirección o puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria, o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica; b) La formación de la gente de mar, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946; c) La formación en la agricultura, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956.

Como se observa en la cita anterior, la formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las

posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes, en donde las normas de ciudadanía son fundamentales para la conservación de relaciones interpersonales adecuadas. Por otra parte, esta Recomendación sugiere, a cada país, disponer de un sistema de medios de formación cuyo número, distribución geográfica y programas se adapten a las necesidades económicas y a las posibilidades de empleo del país considerado en su totalidad o de cada región o localidad, según lo que más convenga, a fin de satisfacer las necesidades de los residentes en el país, el cual debería:

1) Definir con claridad las respectivas competencias de las autoridades públicas en materia de formación. 2) Las autoridades públicas y los diversos organismos públicos y privados que en cada país se ocupan de formación deberían, dejando libre juego a la iniciativa y asegurando la adaptabilidad a las necesidades de las diversas ramas de la actividad económica, de las regiones y de las localidades, colaborar en el desarrollo de servicios. 3) Se debe comprender, a) la determinación de la magnitud y naturaleza de las necesidades de formación y de los medios existentes; b) la determinación de las ocupaciones; c) la formulación y aplicación de normas relativas a las condiciones y métodos de formación; entre otros.

Es por ello que, siempre que se adopte un programa de conjunto, las autoridades competentes deberían velar por que las medidas adoptadas para su aplicación ya que todos los medios interesados en la formación, y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían aprovechar toda ocasión para prestarse asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de formación, la aplicación y realización práctica de los mismos y, de modo general, a todas las cuestiones relativas a la formación.

Asimismo, se deberían compilar regularmente y poner a disposición de todas las personas y de todos los organismos interesados informaciones sobre las posibilidades de formación para cada ocupación, las cuales deben referirse a: tipos de formación que pueden dispensarse, duración de los diversos tipos de formación, condiciones de admisión en los diversos tipos de formación, características de cada tipo de formación en relación con las perspectivas de empleo o de promoción, naturaleza y condiciones de la ayuda financiera o de otro tipo a que las personas que siguen cursos de formación pueden aspirar, exámenes finales de la formación y calificaciones que se puedan obtener.

Adicionalmente, la preparación preprofesional debería proporcionar a los jóvenes que no hayan ejercido todavía una actividad profesional una iniciación en una variedad de tipos de trabajo. No debería efectuarse en detrimento de la educación general ni en reemplazo de la primera fase de la formación propiamente dicha. Por ello, el programa de formación para cada profesión debería ser elaborado a base de un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y sus transformaciones previsibles.

Por otra parte, los métodos de formación deberían adaptarse a la naturaleza del curso de formación, al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los educandos, ya que esta Recomendación sugiere que:

- 1) La formación debería tener un carácter lo más realista posible.
- 2) La formación práctica en las instituciones debería: darse en condiciones y ambiente lo más parecidos posible a los de una empresa; incluir, cuando sea necesario y posible, períodos de experiencia práctica en una empresa, o ser completada por ellos, a fin de que los educandos puedan no solamente familiarizarse con el ambiente de trabajo, sino también adquirir el ritmo y habilidad que son normales en el mismo.
- 2) Estas tareas reales deberían responder a las

necesidades de la formación; además, deberían existir garantías adecuadas para evitar la competencia de los educandos con los demás trabajadores. 3) En la formación dada en el curso del empleo, los trabajos confiados a los educandos deberían tener valor positivo para la formación.

Por lo tanto, los ejercicios de formación deberían estar concebidos de modo tal que los educandos comprendan el valor práctico de lo que ejecutan y la utilidad de todo artículo producido. La enseñanza teórica, con inclusión de las materias de cultura general que forman parte de los cursos, debería darse, en la medida de lo posible, en relación con la ocupación prevista. Adicionalmente, la enseñanza de las materias técnicas y de los conocimientos relacionados con el trabajo práctico debería vincularse y, en la medida de lo posible, integrarse en la formación práctica. Por ello, los empleadores deberían adoptar una política sobre las medidas que convenga tomar para satisfacer sus necesidades en materia de personal formado. A los efectos de la preparación y aplicación de los planes de formación dentro de la empresa, los empleadores deberían consultar y cooperar con los representantes de los trabajadores empleados en sus empresas.

Ahora bien, la formación sistemática y de larga duración con objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras se está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato escrito de aprendizaje y quedar sometida a normas determinadas, para decidir si una ocupación determinada puede ser objeto de aprendizaje, procedería tener en cuenta factores como: a) el nivel de la capacidad profesional y los conocimientos técnico-teóricos requeridos para el ejercicio de la ocupación en cuestión; b) la duración del período de formación necesario para adquirir la capacidad profesional y los conocimientos requeridos; c) el valor del aprendizaje para la adquisición de las calificaciones y conocimientos requeridos; d) la situación presente y futura en cuanto

a la posibilidad de empleo en la ocupación de que se trate. Dicho contrato debería incluir según sugiere esta Recomendación:

- a) La obligación explícita o implícita de formar al interesado para el ejercicio de una determinada ocupación, así como la obligación, también explícita o implícita, por parte del aprendiz, de trabajar como tal durante un período de aprendizaje determinado;
- b) contener las normas y reglamentos establecidos sobre la ocupación en cuestión, cuya inclusión se considere necesario o útil en interés de las partes;
- c) prever todos los demás derechos y obligaciones recíprocos pertinentes que no hayan sido definidos por otros medios, incluyendo particularmente la observancia de todos los reglamentos de seguridad;
- d) contener disposiciones relativas a la solución de los conflictos entre las partes.

En este sentido, las normas y reglamentos que rigen el aprendizaje deberían tenerse especialmente en cuenta, respecto a cada una de las ocupaciones que sean objeto de aprendizaje, entre otras.

Recomendación 122. Sobre la Política del Empleo (1964)

Con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, la OIT emitió la presente Recomendación que obliga a todo miembro a formular y llevar a cabo, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. En este sentido, el numeral 2 de esta Recomendación indica que la política debe tratar de garantizar:

- a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las

facultades que posea sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Así pues, Venezuela debería consultar tanto a las empresas como a sus trabajadores, sobre las diferentes ramas de actividad económica que en el ámbito nacional requieren de trabajadores capacitados, para de esta manera, lograr el pleno desarrollo de las aptitudes humanas, por medio de la educación, orientación y formación profesionales; en relación con las medidas referentes a la política del empleo y las demás decisiones de primera importancia en la esfera de la política económica y social, a fin de obtener que tales medidas y decisiones se complementen mutuamente.

Recomendación 148. Sobre la Licencia Pagada de Estudios (1974)

Esta Recomendación sugiere a cada miembro formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines: de formación profesional a todos los niveles; de educación general, social o cívica y de educación sindical; para de esta manera, proporcionar a los trabajadores la oportunidad de adquirir, desarrollar y adaptarse a las calificaciones profesionales y funcionales y, al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico. Esta Recomendación en lo que respecta al contenido de dicha política, sugiere:

Tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad, así como los otros objetivos sociales y las prioridades nacionales. Tal política debería coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional, y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las

variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo. Por ello, la concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Así pues, las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberían aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios debería efectuarse en forma regular y adecuada y de acuerdo con la práctica nacional. No obstante, los trabajadores deberían ser libres de decidir en qué programas de educación o de formación desean participar, conservando sus prestaciones económicas, de manera tal que, puedan mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o por cualquier otro medio compatible con la práctica nacional y tomar en cuenta todo costo adicional importante que resulte de la educación o de la formación.

Recomendación 169. Sobre la Política del Empleo (1984)

En esta Recomendación, se considera que la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar. Por ello, sugiere:

El completo reconocimiento por parte de los Estados Miembros del derecho a trabajar debería estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a

fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La promoción, debería constituir la prioridad y ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de los Miembros y, cuando sea apropiado, de sus planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población.

De esta manera, los miembros deberían prestar especial atención a los medios más eficaces de incrementar el empleo y la producción y formular políticas y, cuando sea apropiado, programas destinados a alentar el aumento de la producción de bienes y servicios esenciales y su justa repartición y una justa distribución de los ingresos en todo el país con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, de conformidad con la Declaración de Principios y Programa de Acción adoptados por la Conferencia Mundial del Empleo.

De igual forma, las políticas económicas y financieras, tanto a nivel nacional como internacional, deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales.

Adicionalmente, es Estado venezolano debe estar conscientes de que uno de los principales elementos de toda política de desarrollo nacional debería ser el de facilitar el desarrollo de tecnologías como medio de aumentar el potencial productivo y de lograr la consecución de objetivos principales del desarrollo, como son la creación de oportunidades de empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales. Habida cuenta de la etapa de desarrollo económico alcanzada, las políticas tecnológicas deberían contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reducción del tiempo de trabajo e incluir medidas para evitar que disminuya el número de empleos.

Por otra parte, esta recomendación indica que:

La política nacional del empleo debería reconocer la importancia de las fuentes de empleo ofrecidas por el sector no estructurado, es decir, por las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas. Por ello, se deberían elaborar y llevar a la práctica programas de promoción del empleo para fomentar el trabajo familiar y el trabajo independiente en talleres individuales tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Es por ello que Venezuela, debe adoptar medidas para fomentar relaciones de complementariedad entre el sector estructurado y el sector no estructurado, y ampliar las posibilidades de acceso de las empresas del sector no estructurado a los recursos, mercados, crédito, infraestructura, medios de formación, conocimientos técnicos y tecnologías más perfeccionadas. Mientras, debería tratar de facilitar al mismo tiempo la integración progresiva de dicho sector en la economía nacional, para evitar la posibilidad de que la integración del sector no estructurado en el sector estructurado reduzca la capacidad de aquél de absorber mano de obra y generar ingresos.

En el contexto expuesto, Venezuela debe tener en cuenta la importancia de las pequeñas empresas como fuente de empleo y reconocer la contribución a la lucha contra el desempleo y al crecimiento económico de las iniciativas locales generadoras de empleo. Esas empresas, que pueden adoptar diversas formas, tales como empresas tradicionales, cooperativas y asociaciones, brindan oportunidades de empleo sobre todo a los trabajadores enfrentados a dificultades especiales.

Recomendación 195. Sobre el Desarrollo del Recurso Humano (2004)

Tomando en cuenta que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía

mundializada, esta Recomendación busca insertar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles; las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores, y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente.

Es por ello, que el objetivo de esta recomendación consiste en hacer que:

Los Miembros, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.

Así pues, es necesario que los países miembros se aboquen a definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que: faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible; atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza; concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.

Asimismo, estas políticas deben responder al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal; fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

De igual forma, esta Recomendación sugiere a los países miembros:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto; b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación; c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva; d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación; e) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral; f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo;

De esta manera, se podrán desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con

necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades; fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo; invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país; promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los trabajadores del sector público, reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en dicho sector, y políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.

Ahora bien, en lo que respecta a la formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social esta Recomendación sugiere que todo país miembro debe reconocer la responsabilidad fundamental que incumbe a los gobiernos en lo que atañe a la formación de los desempleados, de los que aspiran a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y de las personas con necesidades específicas, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad valiéndose, entre otras medidas, de incentivos y ayudas para que se aseguren un trabajo decente en los sectores privado y público; el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación al trabajo de los desempleados y de las personas con necesidades específicas, por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y de otra índole, y el papel que incumbe a las autoridades y comunidades locales, y otras partes interesadas, en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades específicas.

Por otra parte, esta Recomendación sugiere la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente, indicando que los países miembros deberían:

Evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza y, desarrollar la capacidad nacional, y promover y apoyar el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para analizar las tendencias del mercado de trabajo, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

Para tal fin, es necesario que Venezuela se aboque a recopilar información, desglosada por sexo, edad y otros criterios socioeconómicos, sobre los niveles de educación, las cualificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas; a fin de crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, tanto del sector privado, como del público, sin olvidar las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002)

Entre los artículos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que fundamentan la presente investigación, se encuentra, en primer lugar el Artículo 2, el cual establece que: “el Juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”. Lo cual sienta las bases para evitar la existencia de

algún tipo de discriminación entre los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua con respecto a su desarrollo profesional.

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981)

La Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), contiene disposiciones que fundamentan la investigación en lo referente a la aplicación de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua. Para tal fin, en su Título I, denominado: Disposiciones Fundamentales, Capítulo I, Disposiciones Generales, establece:

Artículo 1. La Administración Pública Nacional y la Administración Pública Descentralizada, ajustarán su actividad a las prescripciones de la presente ley.

Artículo 2. Toda persona interesada podrá, por sí o por medio de su representante, dirigir instancias o peticiones a cualquier organismo, entidad o autoridad administrativa. **Artículo 3.** Los funcionarios y demás personas que presten servicios en la administración pública, están en la obligación de tramitar los asuntos cuyo conocimiento les corresponda y son responsables por las faltas en que incurran.

Por lo tanto, esta Ley proporciona a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua la obligación de ajustarse a su contenido, por ser empleados de la administración pública, permitiéndoles, dirigirse a las instancias establecidas por la norma y de tramitar los diversos sucesos que ocurran dentro del área laboral.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

Esta Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regula su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus

regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela. Para tal fin, establece:

Artículo 2. El Estado, por medio del Sistema de Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta Ley, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma.

Artículo 3. La presente Ley rige las relaciones jurídicas entre las personas y los órganos y entes del Sistema de Seguridad Social por el acaecimiento de las contingencias objeto de protección por dicho Sistema, a los fines de promover el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental de política social.

De esta manera, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) especifica los fines de la seguridad social y la relación jurídica que regula para los funcionarios públicos que se desempeñan en la Zona Educativa del Estado Aragua.

De igual forma, en el Artículo 14, establece que:

El Sistema de Seguridad Social garantizará, en todos sus niveles, la participación protagónica de los ciudadanos, en particular de los afiliados, trabajadores, empleadores, pensionados, jubilados y organizaciones de la sociedad civil, en la formulación de la gestión, de las políticas, planes y programas de los distintos regímenes prestacionales este sistema, así como en el seguimiento, evaluación y control de sus beneficios y promoverá activamente el desarrollo de una cultura de la seguridad social fundamentada en una conducta previsible, y en los principios de solidaridad, justicia social y equidad (p. 3).

En este sentido, los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, se encuentran garantizados para desarrollar una cultura fundamentada en la solidaridad, justicia social y equidad, principios compartidos con los implícitos en la ciudadanía.

En concordancia con las Recomendaciones expuestas por la OIT, el Régimen Prestacional de Empleo dedica una sección al Instituto Nacional de Empleo, sobre el cual se especifica en el Artículo 86, lo siguiente:

Se crea el Instituto Nacional de Empleo, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio distinto e independiente del Fisco Nacional, adscrito al Ministerio con competencia en empleo, que tendrá como objeto la gestión del Régimen Prestacional de Empleo y el componente de capacitación e inserción laboral de las personas, así como establecer la coordinación funcional intergubernamental, descentralizada y sistémica con órganos y entes públicos, e instituciones privadas, empresariales, laborales y de la comunidad organizada para la prestación de los servicios de atención al desempleado (p. 28)

De esta manera, Venezuela como país miembro de la Organizacional Internacional del Trabajo ofrece a los trabajadores del país, una oficina encargada de proporcionar capacitación profesional a los venezolanos y coadyuvarlos o disminuir el desempleo. Asimismo, el Instituto Nacional de Empleo tiene entre sus competencias: constituir, coordinar y promover el funcionamiento de las redes de servicios de atención a la fuerza laboral en situación de desempleo y subempleo en el ámbito de información profesional del mercado de trabajo, orientación, recapitación, intermediación laboral y de asesoría para la formulación de proyectos productivos y asistencia técnica al emprendedor.

De igual forma, puede recomendar y establecer convenios con órganos y entes del sector público e instituciones del sector privado para el desarrollo de programas de

capacitación y, realizar, apoyar y fomentar análisis situacionales del mercado de trabajo para el desarrollo de programas y políticas de atención al desempleado, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 88.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2001)

Esta Ley tiene por objeto crear el marco regulador que conforme un sistema de incentivos definidos para el funcionario público, con reglas claras de actuación para que su gestión, fundamentada en los principios de honestidad, participación, solidaridad, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, se oriente a garantizar que la Administración Pública Nacional esté al servicio de los ciudadanos.

Asimismo, cuando se refiere a la capacitación y desarrollo del personal establece en el Artículo 73:

El desarrollo del personal se logra mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario público (p. 17).

De esta manera, los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua cuentan con una especificación de los factores necesarios para lograr el desarrollo del personal en el transcurso de su carrera, mediante programas de formación y capacitación ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o instituciones acreditadas.

Definición de Términos Básicos

Actitudes: Variables de tipo individual o social de las personas, que sitúan a éstas en disposición de actuar o pensar de manera concreta.

Aprendizaje Permanente: Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones.

Área Profesional: Agrupación de ocupaciones, enmarcadas en una fase del proceso productivo y/o actividad productiva, que pueden tener contenidos profesionales comunes.

Capacidad Profesional: Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

Capacidades: Elementos que hacen posible la realización de una tarea física o psíquica, si se dispone de las circunstancias necesarias.

Capital Humano: Concepto que reconoce el valor incuestionable que tienen las personas para la sociedad en la que viven.

Centro Especial de Empleo: Centro, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de

minusválidos al régimen de trabajo normal. Además, la totalidad de la plantilla deberá estar constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos (tanto físicos, psíquicos como sensoriales) que permita la naturaleza del proceso productivo, no pudiendo, en todo caso, ser inferior al 70% de la plantilla.

Centro Ocupacional: Centro, sin ánimo de lucro, cuya finalidad es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. Estos centros constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social.

Certificación de Competencias: Proceso de validación formal del conocimiento, el know-how y/o las competencias adquiridas por un individuo, por medio de un proceso de evaluación. Los certificados o diplomas son emitidos por las autoridades competentes.

Certificado de Profesionalidad: Recoge los contenidos mínimos de formación profesional ocupacional para aquellas ocupaciones susceptibles de certificación.

Competencia General: Expresión global de la profesionalidad requerida para el desempeño pleno de la ocupación, en la que se explicitan las grandes funciones que la caracterizan junto a las capacidades que permiten ejercerlas eficazmente con relación al entorno profesional en que se desarrollan.

Competencia Profesional: Es el conjunto de capacidades, actitudes y conocimientos necesarios para realizar los roles y actividades de trabajo con los niveles requeridos de calidad y eficacia en el empleo.

Competencias: Abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.

Convenio de la OIT: Una norma laboral internacional elaborada mediante el sistema tripartito de la OIT. Los convenios de la OIT son comparables a los tratados internacionales multilaterales, pues están abiertos a su ratificación por los Estados Miembros y, una vez ratificados, crean obligaciones vinculantes concretas. Se espera que un Estado Miembro que ha ratificado un Convenio aplique sus disposiciones mediante medidas legislativas u otros medios adecuados que se indican en el texto del Convenio. El gobierno del Estado Miembro debe informar regularmente acerca de la aplicación de los convenios ratificados; el cumplimiento es examinado y comentado públicamente por el mecanismo de la OIT; los gobiernos de los Estados ratificadores o las organizaciones de empleadores o de trabajadores pueden formular denuncias por incumplimiento. Existen procedimientos de investigación y actuación a partir de esas denuncias. Los Convenios ratificados tienen el mismo valor que las Recomendaciones.

Cualificación Profesional: Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral.

Cualificaciones: Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.

Desprofesionalización: Proceso de descenso del peso de las personas ocupadas cualificadas dentro de un campo de observación.

Empleabilidad: Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de

educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales.

Evaluación de Competencias: Suma de métodos y procesos utilizados para evaluar los logros de un individuo (en términos de conocimiento, know-how y/o competencias), y que generalmente culminan en una certificación.

Formación Profesional Continua: Conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Formación Profesional Ocupacional: Es la formación dirigida a los trabajadores desempleados, para la inserción o reinserción en el empleo.

Imbricados: Dicho de una serie de hojas o de piezas florales, que, estando muy próximas, llegan a solaparse por los bordes.

Licencia Pagada de Estudios: Es una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Módulo Profesional: Conjunto de conocimientos profesionales que, estructurados pedagógicamente, responden a una etapa significativa del proceso de trabajo,

representa una fase significativa del proceso de aprendizaje y constituyen las unidades básicas para la evaluación del mismo.

Nivel de Cualificación: Es aquel que nos define el nivel profesional de una ocupación en cuanto a sus características técnicas, complejidad, polivalencia, nivel de responsabilidad y autonomía. También hace referencia a los criterios de formación y experiencia profesional necesarios para ejercer esa ocupación.

Orientación Profesional: es la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éstas y las posibilidades del mercado del empleo.

Parvulario: lugar donde se cuida y educa a los niños pequeños.

Recomendaciones de la OIT: Las Recomendaciones de la OIT tienen por objeto dar orientaciones a los Estados Miembros para que actúen. A menudo una Recomendación concreta se basa en las disposiciones de un Convenio sobre el mismo tema. Los Estados Miembros tienen determinadas obligaciones de procedimiento importantes respecto de las Recomendaciones: presentar los textos a sus órganos legislativos e informar esporádicamente a petición del Consejo de Administración de la OIT sobre las medidas adoptadas o previstas para poner en práctica las disposiciones. Las Recomendaciones no entrañan obligaciones jurídicas.

Reconocimiento de Competencias: a) Reconocimiento formal: proceso de validación oficial de las competencias, ya sea a través del reconocimiento de los diplomas y certificados aportados, o bien por medio de la convalidación de las competencias adquiridas. b) Reconocimiento social: a través del reconocimiento del valor de las competencias por parte de los agentes económicos y sociales.

Transparencia de las Cualificaciones: Es el grado de inteligibilidad de las cualificaciones, que permite identificar su valor y compararlo en los mercados de trabajo y formación (en los ámbitos sectorial, regional, nacional e internacional).

Unidad de Competencia: Se deriva de la competencia general y constituye una de las grandes funciones para el desempeño profesional de la ocupación. Representa una parte significativa y fundamental de la misma y puede reflejar una gran etapa del proceso o una técnica fundamental que dé lugar a un producto acabado o un servicio concreto.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Después de haber formulado el problema de investigación, los objetivos y las bases teóricas que sustentaron al análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, se seleccionaron los distintos métodos y técnicas que posibilitaron obtener la información.

En este sentido se debe tener en cuenta que las características de una investigación dependen según Ávila (2008:131): “del propósito que se pretende alcanzar. Éstas son determinantes para el nivel de complejidad de la investigación y el tipo de estudio que se intenta desarrollar”.

Por ello, en esta parte de la investigación se describieron cada uno de los aspectos vinculados con la metodología que se utilizó para el desarrollo de la misma, en donde se presentó el tipo de investigación, los métodos, las técnicas y los procedimientos que se emplearon para la recolección y análisis de datos.

Tipo de Investigación

El al análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua utilizó el tipo de investigación de campo, debido a que para poder precisar los diversos aspectos de la conducta que pueden afectar el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en el trabajo, la investigadora tuvo que dirigirse al sitio en donde se originan los hechos. Cabe destacar que la investigación de campo, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2009:14), se define como:

El análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad.

Es por lo antes expuesto que, el presente estudio utilizó datos originales o también denominados primarios, ya que requirió de una interacción directa con el campo en donde se suscita la problemática que dio origen a esta investigación. Por ello, fue necesaria la realización de diferentes visitas de parte de la investigadora a la Zona Educativa del Estado Aragua, para detectar las causas y efectos de la situación estudiada y, de esta manera, poder describir los hechos tal y como ocurren en la realidad.

Asimismo, esta investigación de campo, se apoyó en un diseño descriptivo que, según Vega (2009:156), permite "conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, con miras a predecir e identificar las relaciones que existen entre dos o más variables".

Ciertamente, esta investigación de campo estudió descriptivamente la influencia de la ciudadanía en la formación profesional, lo cual permitió conocer el comportamiento de los trabajadores con base en criterios que permitieron realizar los análisis pertinentes, mediante la representación de las situaciones, eventos y hechos que se asociaron con la formación profesional de los empleados de la Zona Educativa del Estado Aragua.

También, se utilizó la investigación documental para obtener los datos de fuentes impresas o escritas. Al respecto, comenta Díaz y Rodríguez (2008:65) que la

investigación documental es "la revisión crítica del estado del conocimiento, donde se plantea la integración, organización y evaluación de la información teórica y empírica existente sobre un problema". Evidentemente, la presente investigación tomó datos de fuentes impresas con el fin de incrementar los conocimientos de la investigadora y fundamentar, desde el punto de vista conceptual, los diversos significados involucrados con los elementos requeridos para analizar a la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua.

Método de Investigación

A las diferentes estrategias de las cuales se pueden valer un investigador para la ejecución de un estudio se le denomina método, y de acuerdo con lo expuesto por López (2006:8), se define como:

Una especie de brújula en la que no se produce automáticamente el saber, pero que evita el caos aparente de los fenómenos, aunque sólo sea porque indica cómo no plantear los problemas y cómo no sucumbir en el embrujo de los prejuicios predilectos.

De allí pues, el método es independiente del objeto al que se aplique, tiene como objetivo orientar a la investigación para la solución de la problemática que le dio origen. Por ello, para el desarrollo el análisis planteado por la presente investigación se utilizó un método deductivo, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006;236) como:

La investigación en la cual se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble: a. Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a

otra más general que la incluya. Si un cuerpo cae decimos que pesa porque es un caso particular de la gravitación y b. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Es así como, la presente investigación mediante el uso del método deductivo, buscó analizar los diferentes aspectos que circundan a la ciudadanía en la formación de los profesionales, para determinar los elementos que influyen en los mismos y fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas en las personas.

Población y Muestra

Población

Toda investigación requiere de considerar o relacionar el contexto con que se trabaja. Por ello, es de fundamental importancia para todo estudio, el puntualizar la población que se desea analizar. Según La Torre, Rincón y Arnal (2006:58), la población:

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. A las características compartidas por los integrantes de la población se le denomina "criterio de inclusión", por lo tanto la población de una investigación está constituida por el conjunto de seres en los cuales se va a estudiar la variable o evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión.

Por consiguiente, las personas involucradas con la Zona Educativa del Estado Aragua son las que pueden ser consideradas como población, ya que las mismas durante su desempeño profesional han sido objeto de profesionalización por parte del

organismo, cuyo aprovechamiento se debe, en gran medida, a las condiciones ciudadanas individuales y, por ende, poseen las características suficientes para aportar datos valiosos a la investigación.

Cabe destacar que esta población se encuentra compuesta por ciento treinta y ocho (138) trabajadores, que se desempeñan en diferentes cargos dentro de la Zona Educativa y, en conjunto, conforman el personal de las distintitas unidades funcionales que estructuran a la organización. En tal sentido, el conjunto de personas que componen a la población cuentan con características comunes que son fundamentales para obtener la información necesaria y desarrollar el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la organización estudiada.

Muestra

Al conjunto de unidades que pueden considerarse como una porción del total de la población se le denomina muestra y es conceptualizada por Castro (2007:75) como:

Una parte del todo con las mismas características de ese todo y que debe ser representativa de la población en la medida en la cual alcance un porcentaje superior al 20% del total de la población. El problema que se plantea a la hora de seleccionar la muestra, se centra en reconocer cuánto y cuáles son los criterios que deben prevalecer, pues de ello dependerán en gran medida los resultados a obtener y en gran parte el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Así pues, la muestra debe estar constituida por un grupo importante de la población. No obstante, en la presente investigación, debido a que la investigadora desea medir la relación que existe entre las condiciones ciudadanas y la formación profesional, considera que la muestra debió estar representada por veintiocho (28) de las personas que trabajan en la Zona Educativa del Estado Aragua.

De esta manera, se logró la representatividad de la población, porque el tamaño proporcional de la muestra es igual al veinte por ciento (20%) de la población, la cual se considera representativa porque según Hurtado (2000:65), debe situarse entre “un diez (10%) y el cincuenta (50%) de la población para que sea considerada representativa”.

Adicionalmente, la muestra se consideró de tipo no probabilístico, ya que los elementos muestrales no se extrajeron libremente de la totalidad de la población, más bien, esto se realizó según el criterio de la investigadora quien consideró que los integrantes de la muestra debieron cumplir con el criterio de más de cinco (05) años prestando servicio en la Zona Educativa del Estado Aragua, porque sólo a través del tiempo las personas que pertenecen a la organización pueden haber formado parte de los programas de capacitación.

Lo antes expuesto, obedece a un muestreo de tipo no probabilístico e intencional, el cual es definido por Court (2008:122) como: “el tipo de muestreo que se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos”. En este sentido, la muestra utilizada por la presente investigación cuenta con las características suficientes para aportar los datos requeridos y lograr los objetivos perseguidos por el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua y estuvo representada por veintiocho (28) trabajadores.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para recabar los datos pertinentes a las variables de estudio y poder codificar las mediciones obtenidas a fin de analizarlas bajo ciertos criterios de fiabilidad, se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de datos.

De acuerdo con Arias (2006:36), las técnicas de recolección de datos "... son las distintas formas de obtener la información".

Por ello, la investigadora utilizó como técnica la encuesta que, según Court (2008:148) se corresponde con:

Un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que se van a responder el cuestionario.

Por otro lado, el mismo autor de la cita anterior (2006:35) señala que los instrumentos "... son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información". En tal sentido, el instrumento que se empleó para recolectar la información fue el cuestionario, conceptualizado por Hernández, Fernández, y Baptista (2006:285) como "... un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir".

En efecto, este cuestionario sirvió para obtener información precisa sobre el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la organización estudiada.

Además, este cuestionario estuvo compuesto por preguntas cerradas, las cuales son definidas por Arias (2006:68) como "aquellas que poseen alternativas de respuesta preestablecidas". Por tal motivo, se realizaron preguntas cerradas que, según Hernández, Fernández y Baptista (2006:455), "son aquellas en las cuales la contestación puede realizarse por medio de dos alternativas (dicotómicas) o incluir varias alternativas de respuesta".

Lo anterior, llevó a la investigadora a la realización de un determinado número de preguntas cerradas a través de las cuales, se pudieron recolectar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación y cumplir con los objetivos de la misma.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el cuestionario estuvo compuesto por cinco (05) alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Además, presentó las siguientes características: portada, introducción que señala la intención, utilidad de la información suministrada, las instrucciones de uso para el llenado del instrumento y preguntas relacionadas con el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua.

En lo que respecta a la investigación documental, la investigadora a fin de incrementar sus conocimientos con respecto al análisis planteado, realizó un sondeo apoyado en fuentes de carácter documental, es decir, en manuscritos de cualquier especie, para lo cual utilizó como técnica la investigación bibliográfica que, según Balestrini (2005:112), es: “la basada en la consulta de libros”.

Basada en lo antes expuesto, la investigadora revisó los textos y otros materiales bibliográficos relacionados con la temática investigada a fin de extraer los datos que fueron utilizados como fuente de la presente investigación a través de fichas bibliográficas.

Según Sánchez, García y Pelegrín (2004:78), las fichas bibliográficas son: “pequeñas cartulinas en donde el investigador puede agrupar una o varias ideas de investigación e incluso la opinión que tiene de cada una de las ideas extraídas. En todos los casos deben estar debidamente referenciadas y ordenadas alfabéticamente”. Razón por la cual la investigadora confeccionó un conjunto de fichas bibliográficas

en donde apuntaron los hallazgos encontrados en el desarrollo de la investigación documental, a fin de proporcionar una organización precisa a las bases teóricas.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

De acuerdo con el criterio de Balestrini (2005:165), la validez es: “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Razón por la cual, con el objeto de determinar si el instrumento contaba las condiciones requeridas para lograr medir las variables involucradas en el presente estudio se utilizó la validez de criterio, que según la misma autora de la cita anterior (p. 168): “es aquella que establece la validez de un instrumento de medición comparándola con algún criterio externo”. Ciertamente, el instrumento relacionó las variables incluidas en el estudio evidenciándolas con el criterio de tres (03) expertos que por su nivel académico y experiencia.

Los criterios que se utilizaron para determinar la validez fueron los siguientes: claridad en la redacción de cada ítem, pertinencia de los ítemes con los objetivos planteados, precisión en la formulación de cada ítem y coherencia de cada ítem con respecto a la investigación planteada por esta investigación.

Confiabilidad

Es una condición indispensable para cualquier cuestionario y se define según Hernández, Fernández y Baptista (2006:48) como "el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto o objeto produce iguales resultados". De esta manera, el instrumento utilizado por esta investigación fue sometido a la prueba Alfa de Cronbach, que utiliza la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{\left(N - 1 \right) \left(\frac{1 - \sum s^2 (Yi)}{s^2 x} \right)}$$

Donde:

N = Número de ítemes de la escala.

$\sum s^2 (Yi)$ = Sumatoria de las varianzas de los ítemes

$s^2 x$ = Varianza de toda la escala.

La aplicación de la fórmula anterior proporcionó un coeficiente de confiabilidad de 0,88, lo cual permitió certificar que el instrumento es confiable para la recolección de la información. (Ver Anexo E).

Técnicas de Análisis de Datos

El análisis estadístico de los datos permitió describir los valores obtenidos de las variables que se midieron. Para ello, se hizo uso de la estadística descriptiva. De igual forma, se aplicó la estadística inferencial con la finalidad de analizar los resultados obtenidos y emitir las conclusiones pertinentes al estudio. La estadística descriptiva es definida por Valera (2000:36) como: “... aquella que presenta información en forma conveniente, útil y comprensible y se utiliza en conjuntos finitos para presentar, organizar y analizar datos, comparar y luego comunicar”. Con la intención de analizar los resultados se utilizaron cuadros en donde se especificó la frecuencia que se obtuvo en cada una de las alternativas de respuestas, debidamente organizadas para su análisis y comprensión, lo cual se asocia a las técnicas cuantitativas de análisis de la información, definidas por Sabino (2003:172) como:

Una operación efectuada naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procedimiento sufrido, se nos presentará como un conjunto de cuadros y medidas a las cuales habrá que pasar en limpio, calculando sus porcentajes y otorgándoles forma definitiva.

Una vez realizados los análisis, se preparó una síntesis global para la interpretación final de los datos, ofreciendo así las bases para el desarrollo de los objetivos comprendidos por el estudio y de lograr que fueran capaces de generar un cúmulo de apreciaciones para proporcionar respuesta a la problemática planteada en el Capítulo I, en concordancia con los conceptos expuestos por los diferentes especialistas consultados en la información documental.

Fases de la Investigación

Fase I. Elaboración del Problema

En esta fase, la investigadora se dedicó a observar la situación que circunda a la ciudadanía y la formación profesional de los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, para obtener la mayor cantidad posible de información y, de esta manera, determinar los síntomas, causas y efectos que permitieron elaborar el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

Fase II. Construcción del Marco Teórico

Para la ejecución de esta fase, la autora realizó una indagación documental de trabajos de grado, libros, textos legales y otras fuentes documentales, además de virtuales, relacionados con la información requerida para la fundamentación teórica del análisis planteado por esta investigación.

De esta manera, la investigadora construyó el marco teórico en donde se sustentará la investigación y sentará las bases para conocer los diferentes conceptos a través de los cuales se fundamentará para cumplir con los objetivos perseguidos por este estudio.

Fase III. Confección del Marco Metodológico

Una vez delimitado el problema de investigación y la información que sustentó la ejecución del estudio de acuerdo con los objetivos planteados, se elaboró el marco metodológico a fin de establecer el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo el proceso de investigación. En tal sentido, se definió el tipo de investigación, el método, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar la información, la validez y confiabilidad del instrumento y las técnicas de análisis de la información.

Fase IV. Análisis de los Resultados

Una vez elaborado el instrumento que se utilizó para recopilar información que sustentó el desarrollo del estudio, la autora se dedicó a buscar los datos y luego analizar el contenido de los mismos, tomando en consideración las bases teóricas y legales en las cuales se fundamentó la investigación, para de esta manera, poder alcanzar los objetivos del estudio, realizar el análisis pertinente y emitir los análisis respectivos.

Fase V. Conclusiones y Recomendaciones

Culminada la investigación, la autora emitió sus impresiones finales y las sugerencias que consideró pertinentes, dirigidas a cada uno de los sujetos involucrados con la realización de este estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados

El presente capítulo muestra los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, describe las deducciones de la investigación, su debida interpretación y posterior análisis, lo cual permitió el análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua. Para tal fin, fue tomada como muestra a veintiocho (28) trabajadores de la organización estudiada, quienes se seleccionaron por tener más de cinco (05) años prestando servicios para la entidad. Los resultados se agruparon con el propósito de obtener una información confiable. Al respecto, expresa Balestrini (2005:169):

El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcione respuestas a las interrogantes de investigación. El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación.

Por ello, se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos de barra, donde se especificaron las respuestas a cada uno de las preguntas formuladas. Los resultados obtenidos fueron agrupados según los objetivos perseguidos por la investigación y en función de las variables tal como se indica seguidamente:

Objetivo 1: Diagnosticar la situación actual de los aspectos de formación y ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua.

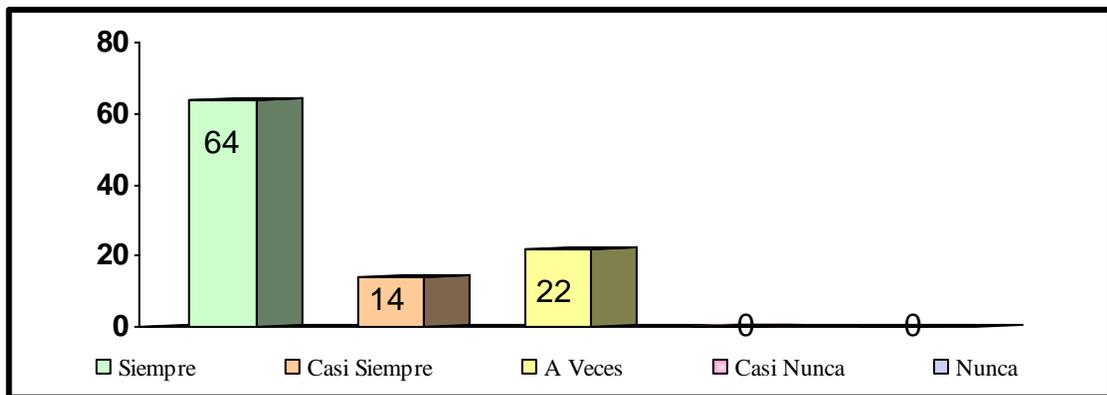
Ítem 1. En la Zona Educativa del Estado Aragua se fomentan sentimientos que facilitan la convivencia justa

Tabla 1
Fomento de Sentimientos que Facilitan la Convivencia Justa

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	18	64
Casi Siempre	4	14
A Veces	6	22
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 1
Fomento de Sentimientos que Facilitan la Convivencia Justa



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 1 (2011)

Análisis: El gráfico precedente muestra que el 64% contestó siempre, 22% a veces y el 14% casi siempre, indicando que, según la mayor parte de los consultados, en la Zona Educativa del Estado Aragua se fomentan sentimientos que facilitan la convivencia justa. Estos resultados ponen en evidencia que entre los aspectos ciudadanos que caracterizan a los trabajadores estudiados se encuentra la convivencia justa, la cual consiste en que todas las personas tienen la posibilidad de disfrutar de sus derechos.

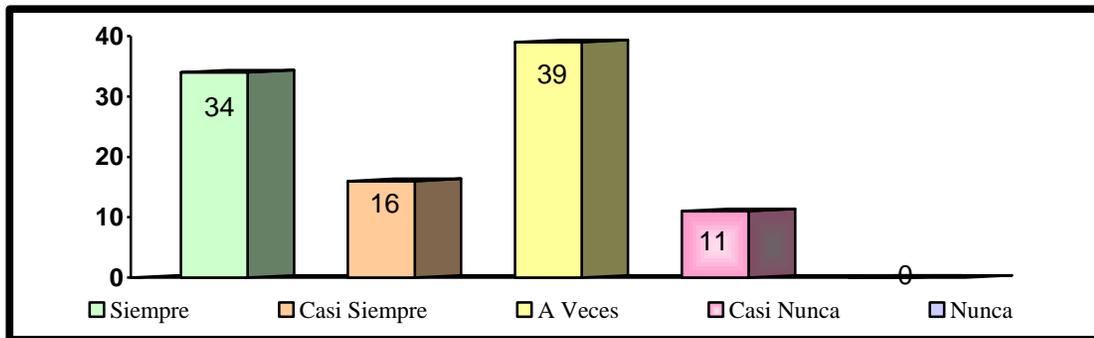
Ítem 2. Pueden resolverse pacíficamente los conflictos que se presentan entre las personas que laboran en la Zona Educativa del Estado Aragua

Tabla 2
Resolución Pacífica de Conflictos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	10	34
Casi Siempre	4	16
A Veces	11	39
Casi Nunca	3	11
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 2
Resolución Pacífica de Conflictos



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 2 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico precedente, el 39% respondió a veces, el 34% siempre, 16% casi siempre y el 11% casi nunca, evidenciándose que según la mitad de los encuestados, pueden resolverse pacíficamente los conflictos que se presentan entre las personas que laboran en la Zona Educativa del Estado Aragua. Por lo tanto, son repetidas las oportunidades en las cuales los trabajadores estudiados tienen la disposición suficiente para solventar los problemas de una manera pacífica. Sin embargo, para una porción menos significativa de la muestra no ocurre de la misma forma.

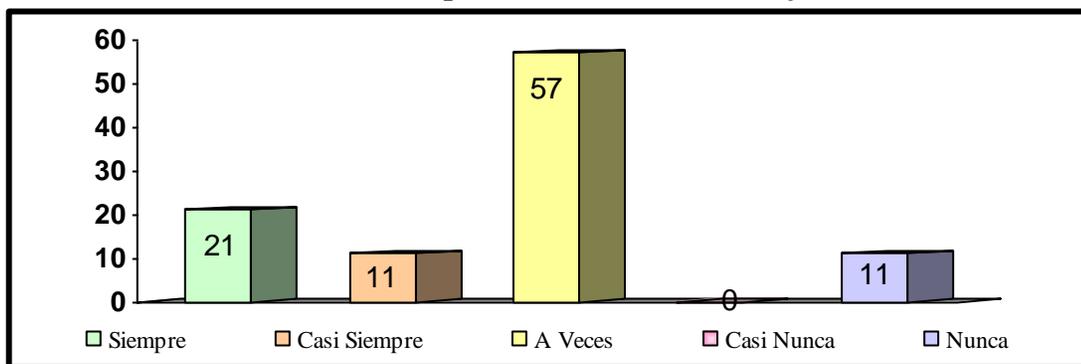
Ítem 3. Todo buen ciudadano demuestra conciencia respecto a las necesidades ajenas

Tabla 3
Conciencia Respecto a las Necesidades Ajenas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	6	21
Casi Siempre	3	11
A Veces	16	57
Casi Nunca	0	0
Nunca	3	11
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 3
Conciencia Respecto a las Necesidades Ajenas



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 3 (2011)

Análisis: El 57% respondió a veces, el 21% siempre, 11% casi siempre y otro 11% nunca, poniendo de manifiesto, según las personas consultadas, que en algunas ocasiones todo buen ciudadano demuestra conciencia respecto a las necesidades ajenas. Dichos resultados están en contra de los expuestos por los autores citados en el marco teórico, ya que Según Del Ray (2000) afirma que para un ciudadano resulta fundamental tomar en consideración las insuficiencias y requerimientos de las personas que se encuentran en su entorno. No obstante, existen personas que opinan lo contrario.

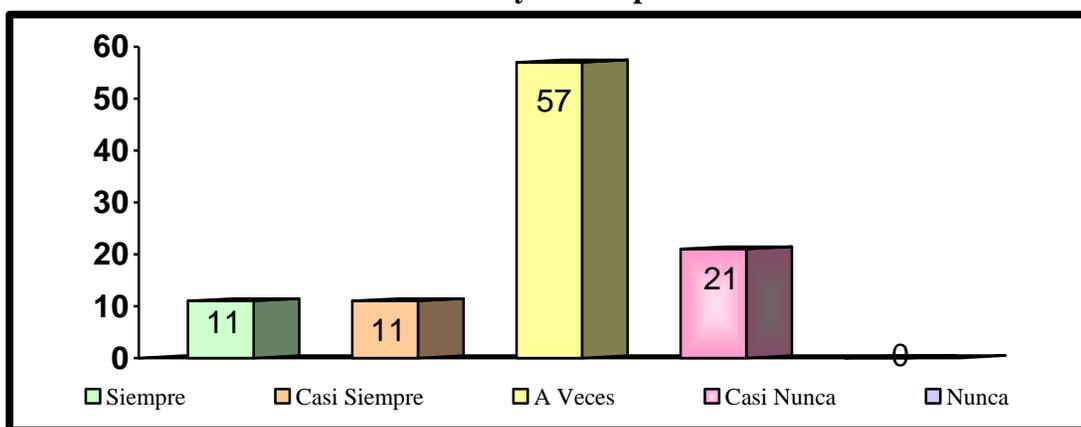
Ítem 4. Ser buen ciudadano significa ir más allá de los propios intereses

Tabla 4
Buen Ciudadano y los Propios Intereses

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	3	11
Casi Siempre	3	11
A Veces	16	57
Casi Nunca	6	21
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 4
Buen Ciudadano y los Propios Intereses



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 4 (2011)

Análisis: El gráfico 4, muestra que el 57% contestó a veces, 21% casi nunca, 11% siempre y otro 11% casi siempre, indicando que según un poco más de la mitad de los consultados, ser buen ciudadano, algunas veces, significa ir más allá de los propios intereses. De esta manera, se evidencia que los trabajadores estudiados tienen debilidades en cuanto al significado de ser un buen ciudadano, ya que las bases teóricas de la presente investigación exponen con claridad que una característica fundamental de la ciudadanía se encuentra en sobrepasar los beneficios particulares.

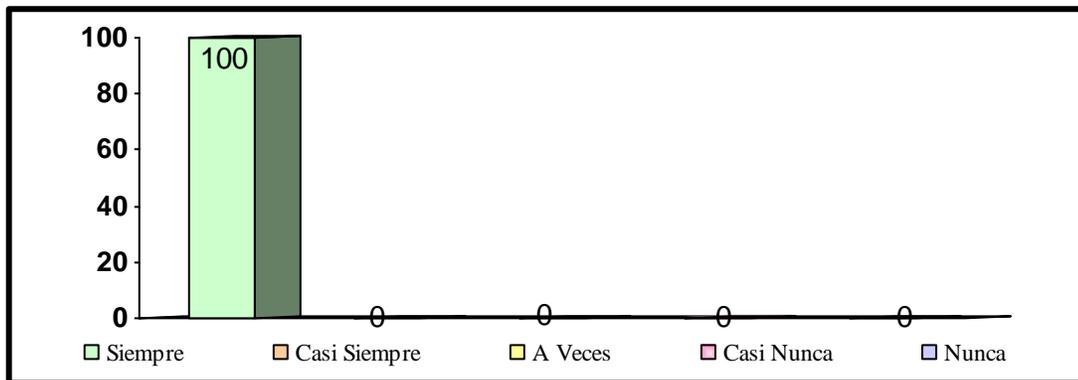
Ítem 5. En la Zona Educativa del Estado Aragua existen trabajadores que conservan posiciones individualistas

Tabla 5
Conservación de Posiciones Individualistas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	28	100
Casi Siempre	0	0
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 5
Conservación de Posiciones Individualistas



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 5 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 5, la totalidad de las personas consultadas, es decir, el 100% respondió siempre, evidenciándose que en la Zona Educativa del Estado Aragua, existen trabajadores que conservan posiciones individualistas. Respuestas que constituyen un aspecto negativo con respecto a la ciudadanía, la cual busca la integración entre las personas y evitar que puedan presentarse irregularidades capaces de generar posiciones individuales, porque estas últimas van en contra de la unificación de criterios y de la buena combinación de las voluntades particulares.

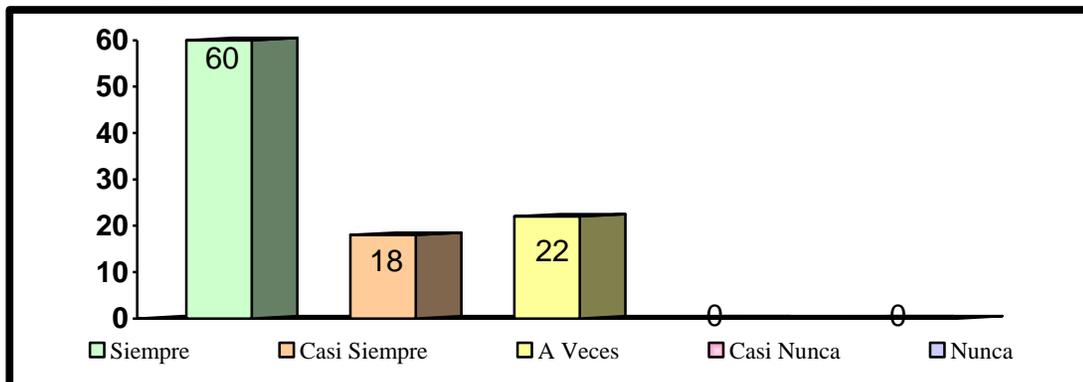
Ítem 6. La competitividad entre compañeros de trabajo genera inestabilidad en las relaciones interpersonales

Tabla 6
Competitividad y la Inestabilidad en las Relaciones Interpersonales

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	17	60
Casi Siempre	5	18
A Veces	6	22
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 6
Competitividad y la Inestabilidad en las Relaciones Interpersonales



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 6 (2011)

Análisis: El gráfico muestra que el 60% respondió siempre, 22% a veces y el 18% casi siempre, dejando ver que, de acuerdo con la mayor parte de las personas consultadas, la competitividad entre compañeros de trabajo genera inestabilidad en las relaciones interpersonales. Cabe destacar que las rivalidades que puedan presentarse entre las personas que forman parte de la entidad generan peligros capaces de afectar las relaciones interpersonales, crear enemistad, fomentar malestares y generar disputas o contiendas entre los compañeros de trabajo.

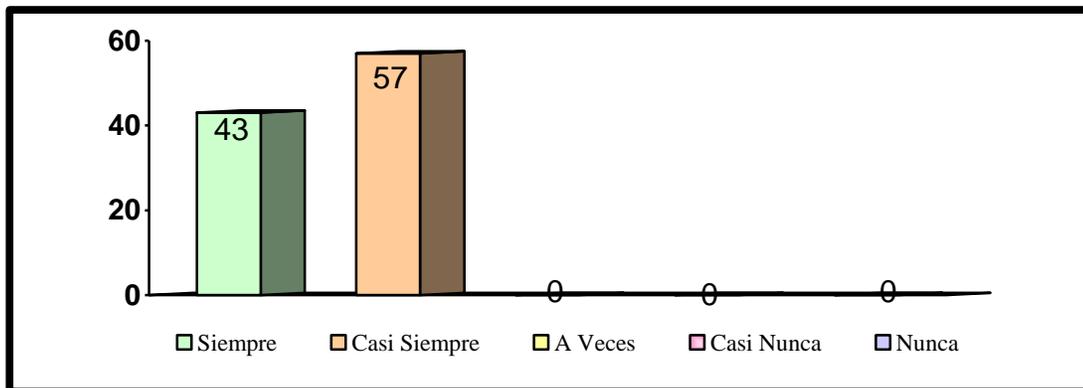
Ítem 7. La fortaleza de las relaciones dentro del contexto laboral depende de los valores éticos individuales

Tabla 7
Fortaleza de las Relaciones y los Valores Éticos Individuales

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	12	43
Casi Siempre	16	57
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 7
Fortaleza de las Relaciones y los Valores Éticos Individuales



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 7 (2011)

Análisis: El 57% respondió casi siempre y el 43% siempre, revelando que la fortaleza de las relaciones dentro del contexto laboral depende de los valores éticos individuales. En efecto, los valores son considerados referencias, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Por ello, cuando dichos valores se exteriorizan en el entorno del trabajo, se favorece las relaciones interpersonales y el ambiente en el cual se desarrollan las actividades.

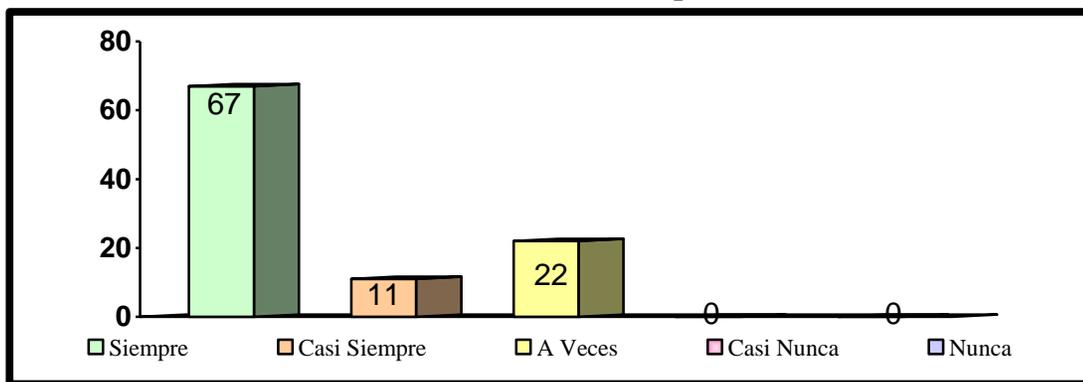
Ítem 8. Las normas de conducta ciudadana promueven la formación de vínculos cooperativos

Tabla 8
Promoción de Vínculos Cooperativos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	19	67
Casi Siempre	3	11
A Veces	6	22
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	94

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 8
Promoción de Vínculos Cooperativos



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 8 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 8, el 67% contestó siempre, el 22% a veces y el 11% casi siempre, mostrando que según, la mayor parte de los encuestados, las normas de conducta ciudadana promueven la formación de vínculos cooperativos. Cabe destacar que, este tipo de vínculos contribuyen a fortalecer actitudes íntegras, participativas, co-responsables, capaces de transmitir convicciones con referentes éticos y espirituales. Por ello, es fundamental que las pautas de actuación se fundamenten en las reglas que se desprenden de una conducta ciudadana.

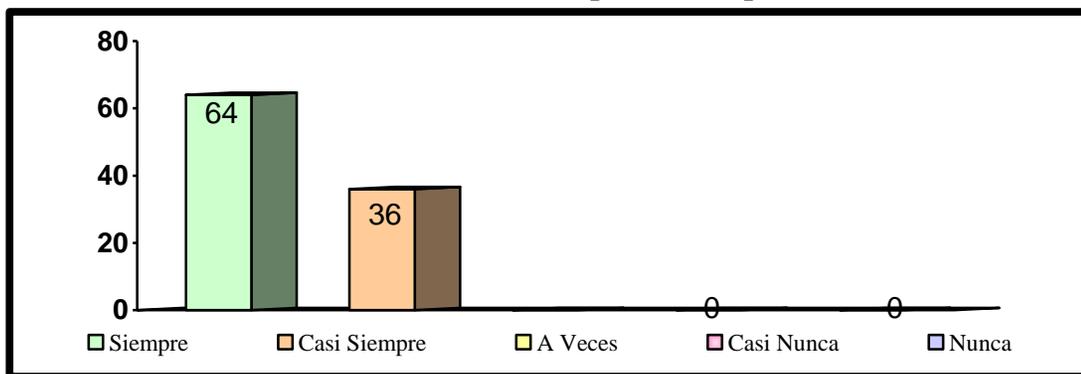
Ítem 9. La formación laboral de los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua se fundamenta en esquemas propios de la era industrial

Tabla 9
Formación Laboral Fundamentada en Esquemas Propios de la Era Industrial

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	18	64
Casi Siempre	10	36
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 9
Formación Laboral Fundamentada en Esquemas Propios de la Era Industrial



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 9 (2011)

Análisis: El 64% contestó siempre y el 36% casi siempre, indicando que la formación laboral de los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua se fundamenta en esquemas propios de la era industrial, los cuales no se asocian con los aprendizajes que han de ser obtenidos por los trabajadores en la época actual que exige de un conjunto de conocimientos que al no estar sometidos a un proceso de actualización permanente, se van quedando en el pasado y bloquean las posibilidades de llevar a la práctica los saberes teóricos requeridos por el área laboral

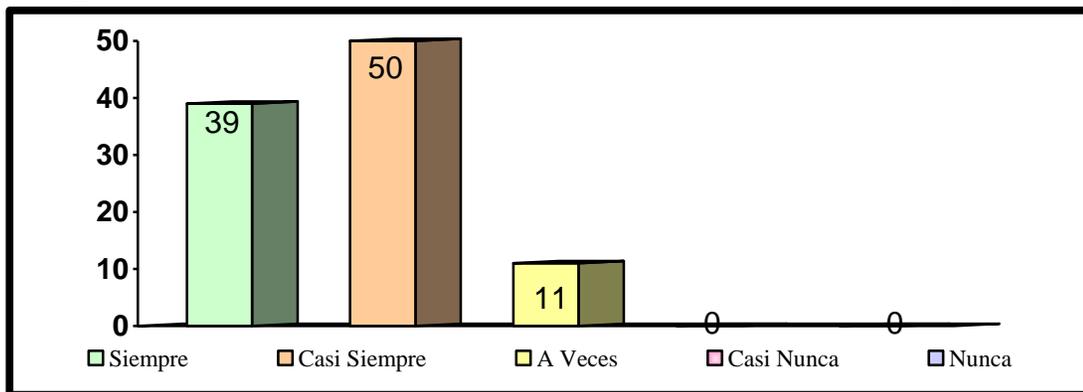
Ítem 10. La apropiada formación laboral de los equipos de trabajo depende de la confianza que exista entre los trabajadores

Tabla 10
Dependencia de la Formación Laboral de la Confianza entre Trabajadores

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	11	39
Casi Siempre	14	50
A Veces	3	11
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 10
Dependencia de la Formación Laboral de la Confianza entre Trabajadores



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 10 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 10, el 50% respondió casi siempre, el 39% siempre y el 11% a veces, indicando que según la mayor parte de los encuestados, la apropiada formación laboral de los equipos de trabajo depende de la confianza que exista entre los trabajadores. Evidentemente, es un componente fundamental para la integración de los empleados que exista seguridad que las personas tienen en sí mismas y en sus compañeros de trabajo.

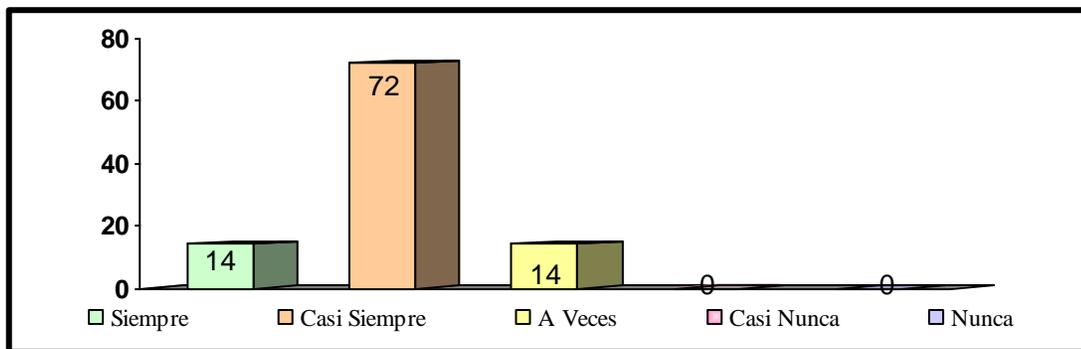
Ítem 11. Los rasgos deseables de un trabajador pueden percibirse a través de su formación ciudadana

Tabla 11
Percepción de Rasgos Deseables a través de la Formación Ciudadana

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	4	14
Casi Siempre	20	72
A Veces	4	14
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 11
Percepción de Rasgos Deseables a través de la Formación Ciudadana



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 11 (2011)

Análisis: El 72% respondió casi siempre, el 14% siempre y otro 14% a veces, mostrando que, de acuerdo con la opinión de la mayor parte de los encuestados, los rasgos deseables de un trabajador pueden percibirse a través de su formación ciudadana. En efecto, cuando una persona realiza interacciones que ponen de manifiesto suficientes normas de conducta ciudadana, valores éticos y la construcción de vínculos cooperativos a partir de los cuales se facilita la convivencia y se fortalecen las relaciones dentro del contexto laboral, evidencia una buena formación ciudadana.

Objetivo 2. Identificar la integración que tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional

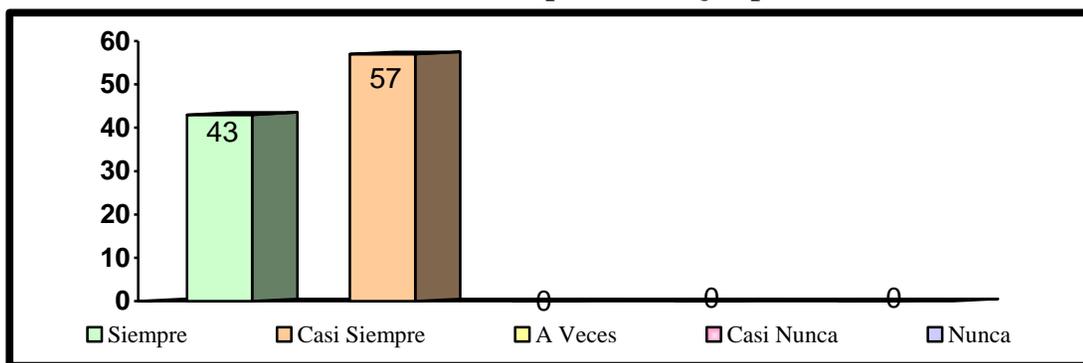
Ítem 12. Esta motivado a recibir formación para trabajar por la comunidad

Tabla 12
Motivación a Recibir Formación para Trabajar por la Comunidad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	12	43
Casi Siempre	16	57
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 12
Motivación a Recibir Formación para Trabajar por la Comunidad



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 12 (2011)

Análisis: El gráfico precedente, muestra que el 57% respondió casi siempre y el 43% siempre, exponiendo que, las personas consultadas están motivadas a recibir formación para trabajar por la comunidad. Estos resultados constituyen una fortaleza que según los autores citados en el marco teórico, habla positivamente de la integración que existe entre la ciudadanía y la formación profesional de los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua.

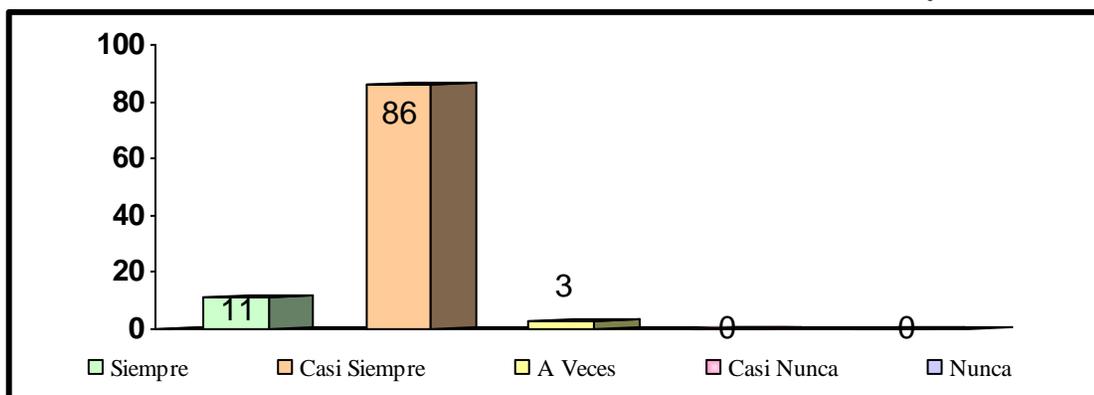
Ítem 13. Los derechos ciudadanos se materializan en la vida colectiva y laboral

Tabla 13
Materialización de los Derechos Ciudadanos en la Vida Colectiva y Laboral

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	3	11
Casi Siempre	24	86
A Veces	1	3
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 13
Materialización de los Derechos Ciudadanos en la Vida Colectiva y Laboral



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 13 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 13, el 86% respondió casi siempre, 11% siempre y el 3% a veces, lo cual significa que de acuerdo con casi la totalidad de los consultados, los derechos ciudadanos se materializan en la vida colectiva y laboral. En efecto, el ciudadano dispone de una serie de derechos (igualdad, convivencia, integración, identificación, participación entre otros), reconocidos legalmente, que se encuentran en los distintos aspectos de la vida, ya que son universales y se vinculan con los derechos humanos, civiles, políticos, económico-sociales, colectivos y globales.

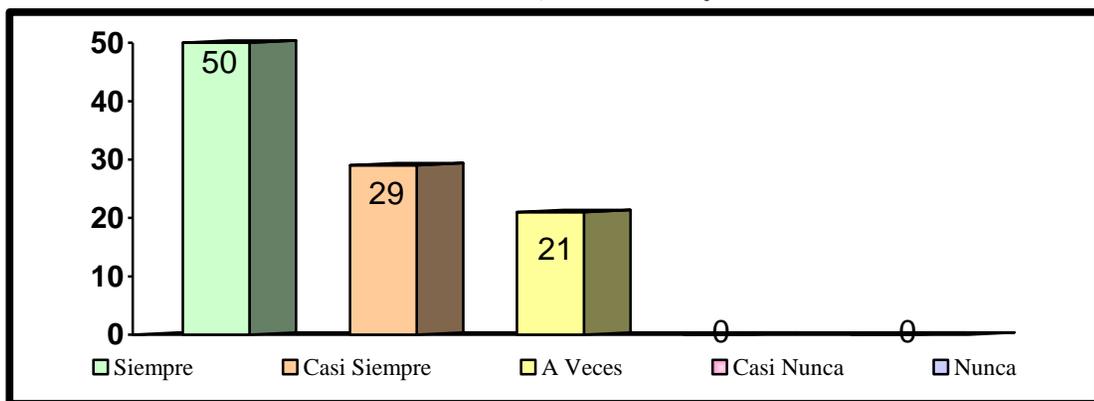
Ítem 14. Todo ciudadano posee derechos universales, colectivos y globales

Tabla 14
Derechos Universales, Colectivos y Globales

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	14	50
Casi Siempre	8	29
A Veces	6	21
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 14
Derechos Universales, Colectivos y Globales



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 14 (2011)

Análisis: El 50% contestó siempre, el 29% casi siempre y el 21% a veces, indicando que, de acuerdo con la mayor parte de los encuestados, todo ciudadano posee derechos universales, colectivos y globales. De esta manera, se detecta que los trabajadores estudiados tienen conocimientos sobre el hecho de que el ser humano se relaciona ideológicamente con el colectivo por pertenecer y reconocer a una comunidad, frente a la cual tiene derecho de formación en conocimientos técnicos y tecnológicos, además de la justicia que le permiten el cumplimiento de los contratos sociales y la participación en la esfera pública.

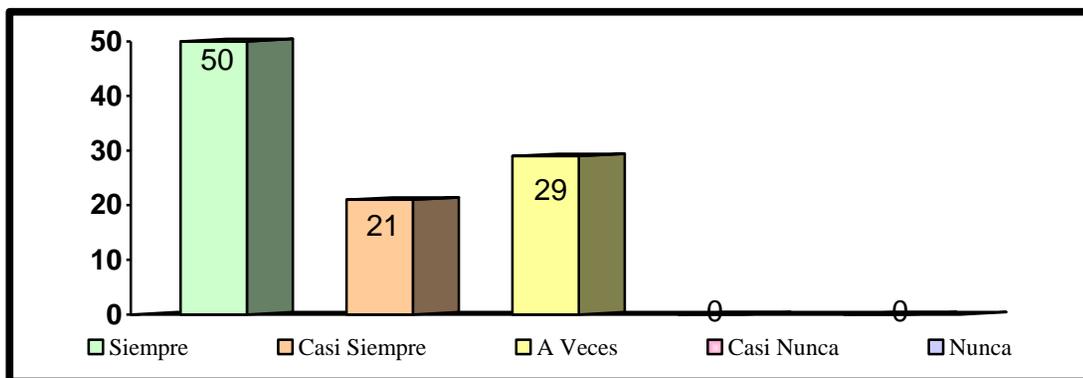
Ítem 15. Ser ciudadano significa tener derecho de reclamar

Tabla 15
Derecho a Reclamar del Ciudadano

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	14	50
Casi Siempre	6	21
A Veces	8	29
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 15
Derecho a Reclamar del Ciudadano



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 15 (2011)

Análisis: El gráfico 15, muestra que el 50% contestó siempre, el 29% a veces y el 21% casi siempre, evidenciando que según la parte más significativa de los encuestados, ser ciudadano significa tener derecho de reclamar. En efecto, la ciudadanía significa, más allá de las prácticas concretas, tener el derecho de reclamar y por lo tanto a salir del plano subordinado. Además, implica la posibilidad de obrar autónomamente. Por ello, cada persona puede exigir y rendir cuentas por sus acciones y palabras, sin que por ello deje de manifestar conductas desapegadas de la buena ciudadanía.

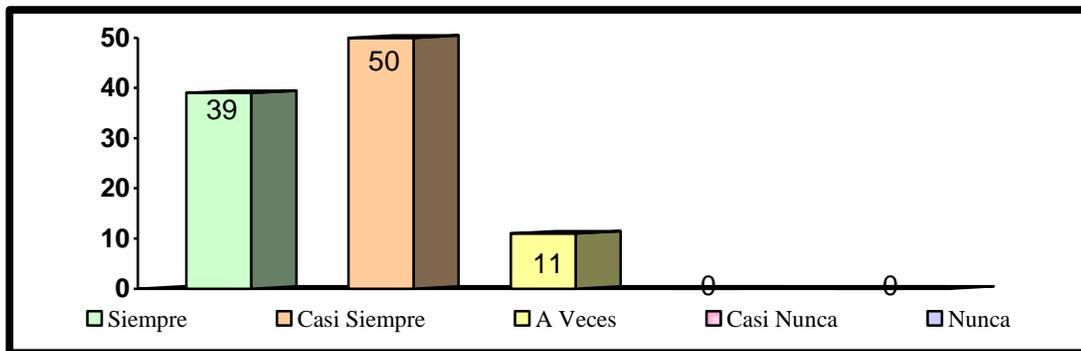
Ítem 16. Resulta fundamental para el individuo hacer valer sus deberes en la vida colectiva y laboral

Tabla 16
Importancia de Hacer Valer los Deberes en la Vida Colectiva y Laboral

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	11	39
Casi Siempre	14	50
A Veces	3	11
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 16
Importancia de Hacer Valer los Deberes en la Vida Colectiva y Laboral



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 16 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 16, el 50% contestó casi siempre, 39% siempre y 11% a veces, indicando que de acuerdo con la mayor parte de los encuestados, resulta fundamental para el individuo hacer valer sus deberes en la vida colectiva y laboral. Por lo tanto, los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, están conscientes de que en el entorno social y profesional es de suma importancia practicar los deberes ciudadanos, debido a que la fidelidad, legitimidad, pertenencia, respecto, entre otros, facilitan la actuación de las personas.

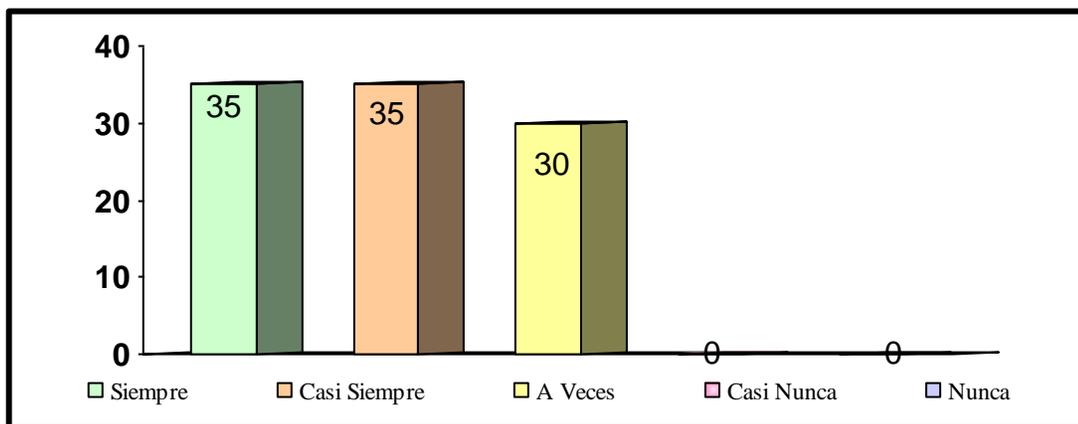
Ítem 17. La vida colectiva permite a las personas reforzar los lazos de pertenencia e identidad

Tabla 17
Reforzamiento de los Lazos de Pertenencia e Identidad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	10	35
Casi Siempre	10	35
A Veces	8	30
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 17
Reforzamiento de los Lazos de Pertenencia e Identidad



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 17 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 17, el 35% respondió siempre, otro 35% casi siempre y 30% a veces, lo cual pone en evidencia que según la opinión de la mayor parte de los encuestados, la vida colectiva permite a las personas reforzar los lazos de pertenencia e identidad. En efecto, la interrelación de los hombres en sociedad implica la formación de sentimientos de solidaridad, responsabilidad, participación y otros vínculos jurídicos inherentes a este estatuto de ciudadanía

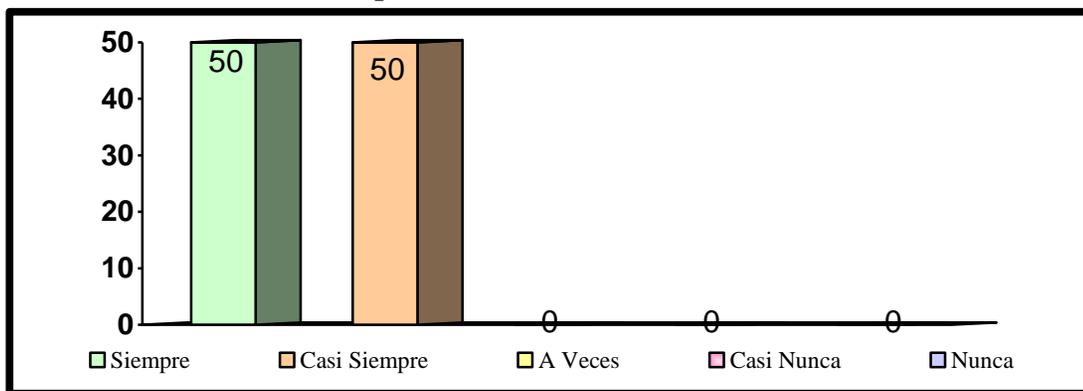
Ítem 18. Los ciudadanos tienen compromisos inherentes al Estado

Tabla 18
Compromisos Inherentes al Estado

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	14	50
Casi Siempre	14	50
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 18
Compromisos Inherentes al Estado



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 18 (2011)

Análisis: El gráfico 18, muestra que el 50% respondió siempre y el otro 50% casi siempre, indicando que, de acuerdo con la opinión de los encuestados, los ciudadanos tienen compromisos inherentes al Estado, lo cual se refiere al aspecto normativo (Constitución, tratados internacionales, los Código, Leyes, Reglamentos y Contratos Colectivos), con el cual se vinculan las personas a la sociedad, en donde se encuentra la justicia, la legitimidad, las obligaciones y los demás deberes ligados a la ciudadanía por ser las responsabilidades propias de las personas que viven en sociedad.

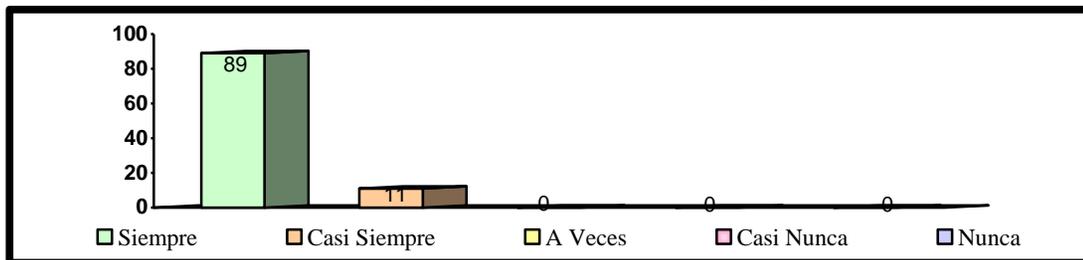
Ítem 19. Todo buen ciudadano tiene un comportamiento social ejemplar que exterioriza en el trabajo

Tabla 19
Exteriorización del Comportamiento Social Ejemplar en el Trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	25	89
Casi Siempre	3	11
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 19
Exteriorización del Comportamiento Social Ejemplar en el Trabajo



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 19 (2011)

Análisis: El 89% contestó siempre y el 11% casi siempre, evidenciándose de esta manera que todo buen ciudadano tiene un comportamiento social ejemplar que exterioriza en el trabajo. En efecto, las personas que son consideradas como ciudadanos además de cumplir con sus obligaciones legales en el área laboral, hacer comentarios constructivos sobre su grupo y la organización, ayudar a los otros miembros del grupo, ofrecerse como voluntarios para actividades que no conciernen al trabajo, evitar conflictos innecesarios, tratar con cuidado las propiedades de la entidad, respetar el espíritu, la letra de reglas, las normas y tolerar con buen ánimo las ocasionales imposiciones que trae el trabajo.

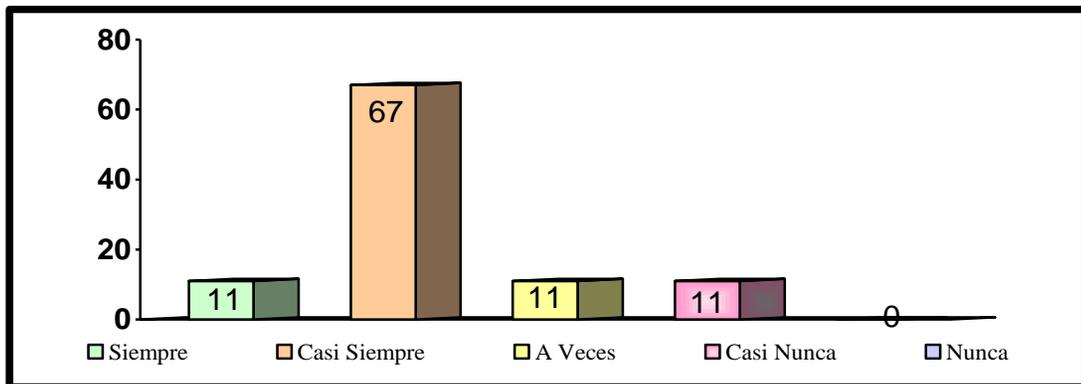
Ítem 20. La ciudadanía plantea la igualdad en todos los aspectos de la vida de las personas

Tabla 20
Igualdad en Todos los Aspectos de la Vida

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	3	11
Casi Siempre	19	67
A Veces	3	11
Casi Nunca	3	11
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 20
Igualdad en Todos los Aspectos de la Vida



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 20 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 20, el 67% contestó casi siempre, 11% siempre, otro 11% a veces y el 11% restante casi nunca, mostrando que de acuerdo con la mayor parte de los encuestados, la ciudadanía plantea la igualdad en todos los aspectos de la vida de las personas. Ciertamente, la ciudadanía reconoce a todas las personas la capacidad de disfrutar de los mismos derechos y condiciones, con el objeto de resolver los conflictos emergentes en donde se refleja una profunda crisis que afecta, actualmente, a los distintos sistemas de trabajo.

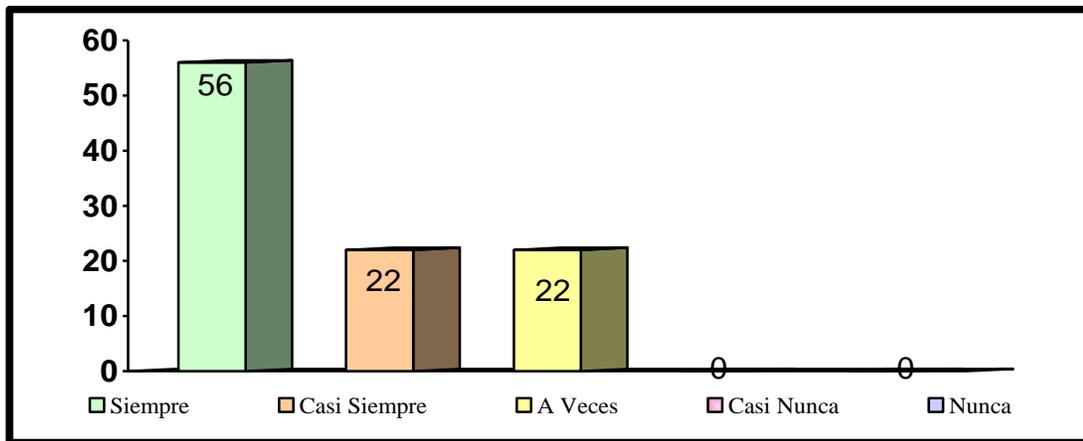
Ítem 21. La participación ciudadana promueve cambios de actitudes y valores en la sociedad

Tabla 21
Promoción de Cambios de Actitudes y Valores

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	16	56
Casi Siempre	6	22
A Veces	6	22
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 21
Promoción de Cambios de Actitudes y Valores



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 21 (2011)

Análisis: El 56% respondió siempre, 22% casi siempre y el 22% restante a veces, indicando que, de acuerdo con la mayor parte de los encuestados, la participación ciudadana promueve cambios de actitudes y valores en la sociedad. Indudablemente, la participación ciudadana procura conducir a una mayor valorización de la organización social como instrumento de intervención y de mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

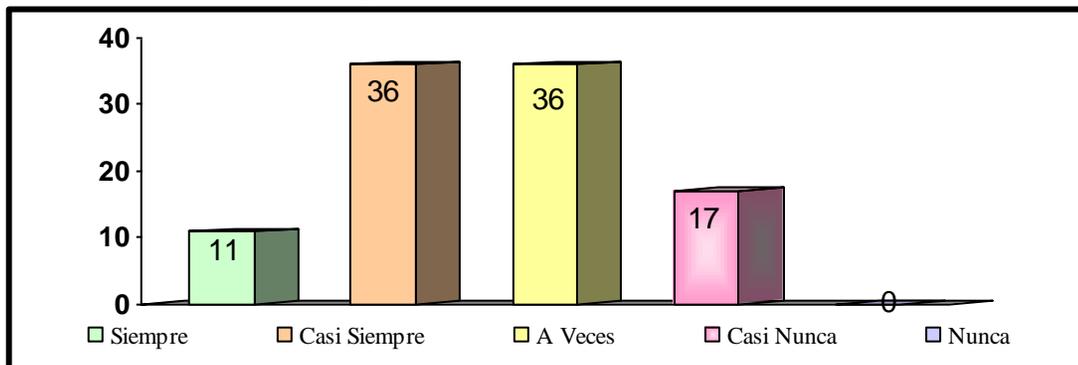
Ítem 22. Es fundamental que todo trabajador tenga valores positivos que fomenten la formación profesional

Tabla 22
Valores Positivos para el Fomento de la Formación Profesional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	3	11
Casi Siempre	10	36
A Veces	10	36
Casi Nunca	5	17
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 22
Valores Positivos para el Fomento de la Formación Profesional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 22 (2011)

Análisis: El gráfico 22, muestra que el 36% contestó casi siempre, otro 36% a veces, 17% casi nunca y el 11% siempre, lo cual pone de manifiesto que, según un poco más de la mitad de los consultados, es fundamental que todo trabajador tenga valores positivos que fomenten la formación profesional. Estos resultados ponen de manifiesto la existencia de una debilidad entre los trabajadores estudiados, ya que una porción significativa no está segura de que la formación profesional puede mejorar el rendimiento presente y futuro, aumentando la capacidad y conocimientos de la persona.

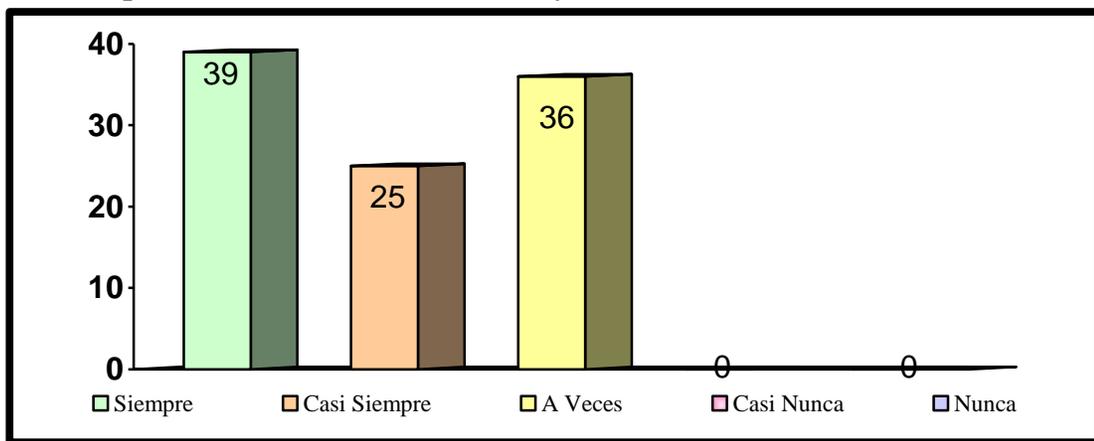
Ítem 23. El desarrollo del personal se logra mediante la formación y capacitación técnica, profesional y moral

Tabla 23
Capacitación Técnica, Profesional y Moral en el Desarrollo Personal

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	11	39
Casi Siempre	7	25
A Veces	10	36
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 23
Capacitación Técnica, Profesional y Moral en el Desarrollo Personal



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 23 (2011)

Análisis: El gráfico 23, muestra que el 39% contestó siempre, 36% a veces y el 25% casi siempre, evidenciando que el desarrollo del personal se logra mediante la formación y capacitación técnica, profesional y moral, de acuerdo con la opinión de la mayor parte de los encuestados. Cifras indicativas de que los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua, están conscientes de la importancia que tiene la capacitación para alcanzar un buen perfeccionamiento personal.

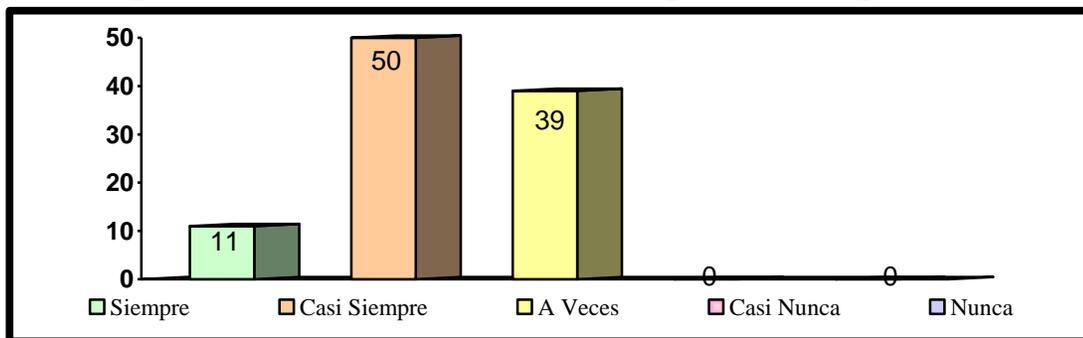
Objetivo 3. Establecer la influencia de la formación en la ciudadanía de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua

Ítem 24. Las organizaciones exitosas necesitan empleados que hagan más que cumplir con sus deberes habituales

Cumplir con más de los Deberes Habituales para Éxito Organizacional		
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	3	11
Casi Siempre	14	50
A Veces	11	39
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 24
Cumplir con más de los Deberes Habituales para Éxito Organizacional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 24 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 24, el 50% contestó casi siempre, el 39% a veces y el 11% siempre, indicando que según la mayor parte de los encuestados, las organizaciones exitosas necesitan empleados que hagan más que cumplir con sus deberes habituales. Evidentemente, las entidades que cuentan con trabajadores dispuestos a ofrecer respuestas oportunas a las situaciones que puedan presentarse, tienden a ser más exitosas que las que carecen de este tipo de empleados.

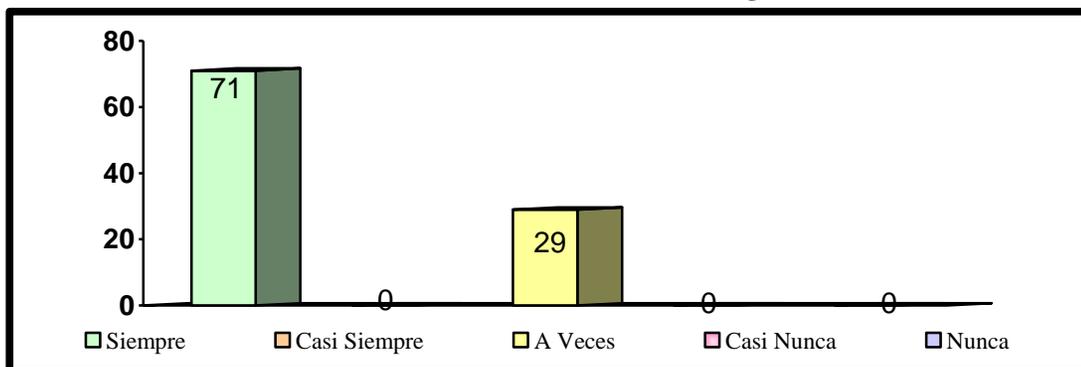
Ítem 25. Los trabajadores realizan comentarios constructivos sobre la organización

Tabla 25
Comentarios Constructivos Sobre la Organización

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	20	71
Casi Siempre	0	0
A Veces	8	29
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 25
Comentarios Constructivos Sobre la Organización



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 25 (2011)

Análisis: El gráfico precedente, indica que el 71% respondió siempre y el 29% a veces, evidenciando que según la mayor parte de los consultados, los trabajadores realizan comentarios constructivos sobre la organización. Estos resultados, constituyen una fortaleza cuando se habla de ciudadanía organizacional, porque los juicios orales, de parte de los empleados, que hablen positivamente de institución, demuestran la existencia de la identificación necesaria para trabajar a favor de la entidad y lograr los objetivos deseados.

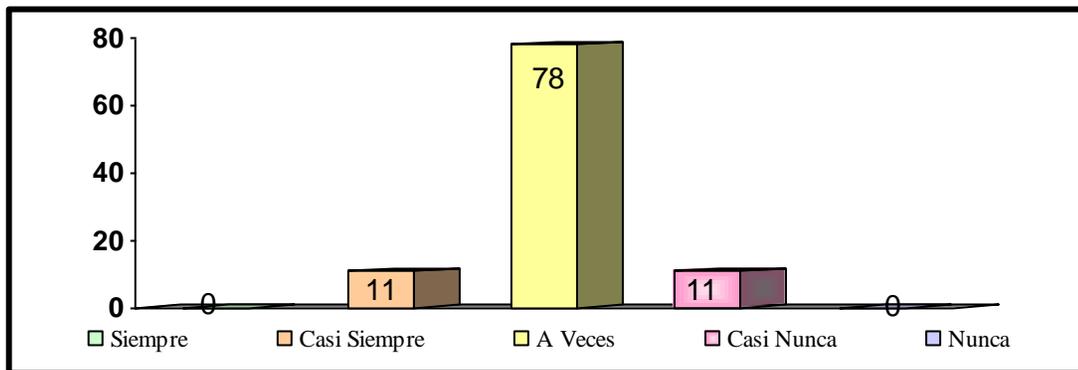
Ítem 26. Todo trabajador presta especial atención a las prioridades de la organización

Tabla 26
Atención a las Prioridades de la Organización

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	0	0
Casi Siempre	3	11
A Veces	22	78
Casi Nunca	3	11
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 26
Atención a las Prioridades de la Organización



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 26 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 26, el 78% contestó a veces, el 11% casi siempre y el otro 11% casi nunca, lo cual significa que la mayor porción de los encuestados considera que en algunas oportunidades los trabajadores prestan especial atención a las prioridades de la organización. Cabe destacar que las cuestiones que deben tener preferencia para la empresa constituyen aspectos de suma importancia para el eficaz y eficiente desarrollo de la gestión, por ello, cuando los empleados no le prestan la atención debida a dichos puntos prioritarios, se presenta una debilidad.

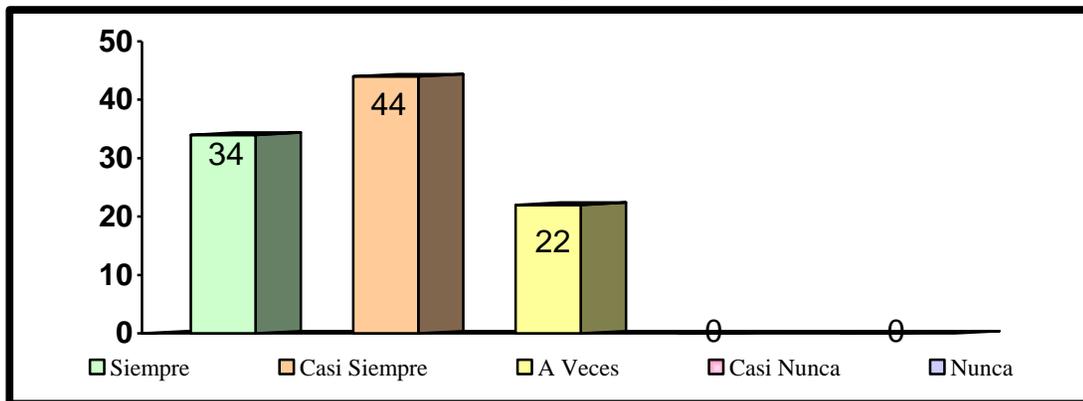
Ítem 27. El comportamiento discrecional de los trabajadores promueve el funcionamiento eficaz de la organización

Tabla 27
Promoción del Funcionamiento Eficaz por el Comportamiento Discrecional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	10	34
Casi Siempre	12	44
A Veces	6	22
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 27
Promoción del Funcionamiento Eficaz por el Comportamiento Discrecional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 27 (2011)

Análisis: El 44% respondió casi siempre, 34% siempre y el 22% a veces, mostrando que, las personas consultadas, en su mayoría, consideran que el comportamiento discrecional de los trabajadores promueve el funcionamiento eficaz de la organización. Estas cifras constituyen una fortaleza ya que la ciudadanía organizacional integra al comportamiento discrecional que suscita el trabajo vigoroso de la empresa impulsando una excelente convivencia e iniciativas positivas en las relaciones laborales.

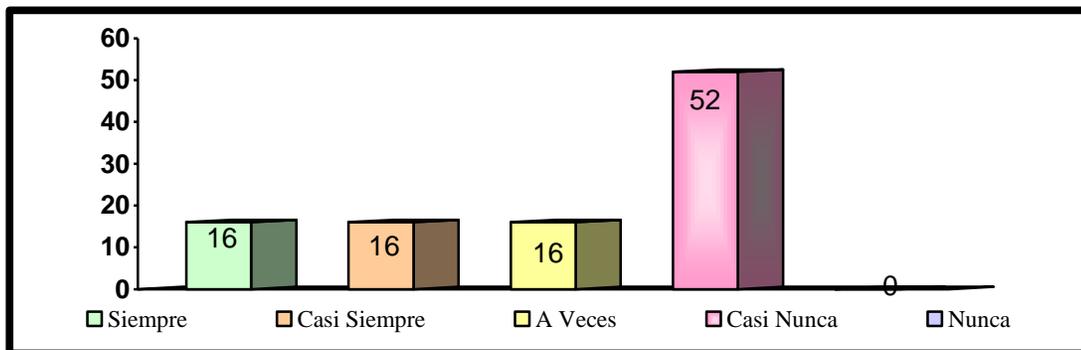
Ítem 28. En la Zona Educativa del Estado Aragua los colaboradores se esmeran por ayudar a sus compañeros de trabajo

Tabla 28
Esmero por Ayudar a los Compañeros de Trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	4	16
Casi Siempre	4	16
A Veces	4	16
Casi Nunca	16	52
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 28
Esmero por Ayudar a los Compañeros de Trabajo



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 28 (2011)

Análisis: El gráfico precedente muestra que el 52% respondió casi nunca, 16% a veces, otro 16% casi siempre y el 16% restante siempre, evidenciando que según más de la mitad de los encuestados, en la Zona Educativa del Estado Aragua los colaboradores en pocas oportunidades se esmeran por ayudar a sus compañeros de trabajo. Estos resultados están en contra de lo que significa ser un buen ciudadano, además, ponen en evidencia que existen debilidades en el entorno laboral de la organización estudiada, ya que las entidades exitosas necesitan empleados capaces de ofrecer la mayor colaboración posible a todos los integrantes del grupo.

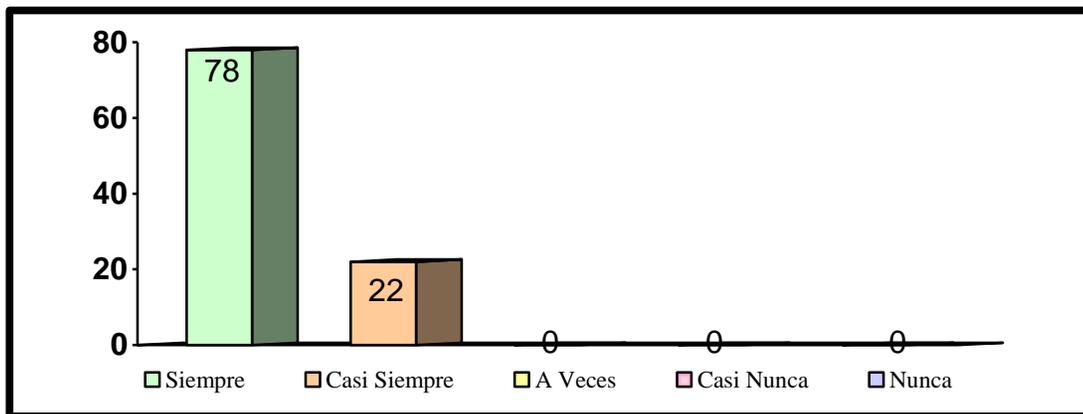
Ítem 29. La formación profesional mejora el rendimiento de las personas

Tabla 29
Mejora del Rendimiento a partir de la Formación Profesional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	22	78
Casi Siempre	6	22
A Veces	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 29
Mejora del Rendimiento a partir de la Formación Profesional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 29 (2011)

Análisis: El 78% contestó siempre y el 22% casi siempre, evidenciándose que la formación profesional mejora el rendimiento de las personas. En efecto, mientras más capacitado se encuentra un trabajador, mayor serán las habilidades y destrezas con las cuales cuenta para hacer frente a su desempeño laboral de manera exitosa. Por ello, las organizaciones que desean perpetuarse en el tiempo se esmeran por proporcionar a su personal la mayor cantidad de capacitación posible, a fin de potenciar el recurso más valioso de la organización que es el talento humano.

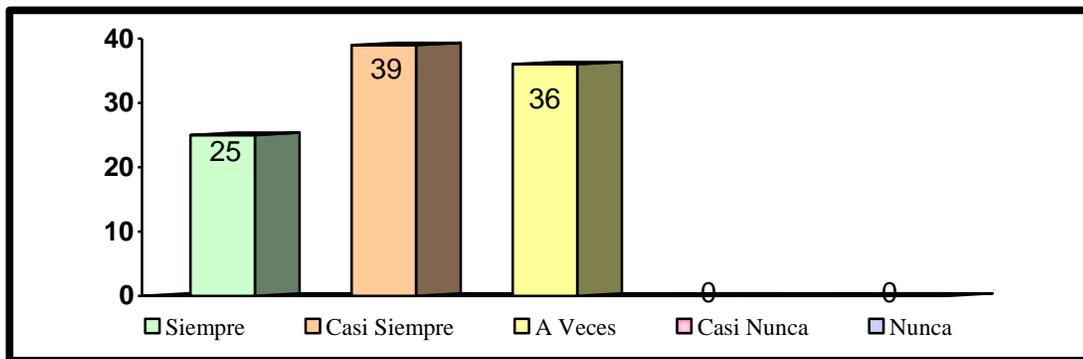
Ítem 30. De una adecuada formación profesional depende la forma como las personas se interrelacionan en el trabajo

Tabla 30
Formación Profesional y la Interrelación de las Personas en el Trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	7	25
Casi Siempre	11	39
A Veces	10	36
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 30
Formación Profesional y la Interrelación de las Personas en el Trabajo



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 30 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 30, el 39% contestó casi siempre, 36% a veces y el 25% siempre, mostrando que según la mayor cantidad de los encuestados, de una adecuada formación profesional depende la forma como las personas se interrelacionan en el trabajo. Evidentemente, una persona que ha obtenido conocimientos a lo largo de la vida a través de un aprendizaje permanente cuenta con la seguridad suficiente para realizar sus actividades de manera apropiada y, por consiguiente, posee las herramientas necesarias para establecer relaciones productivas con los miembros de la organización.

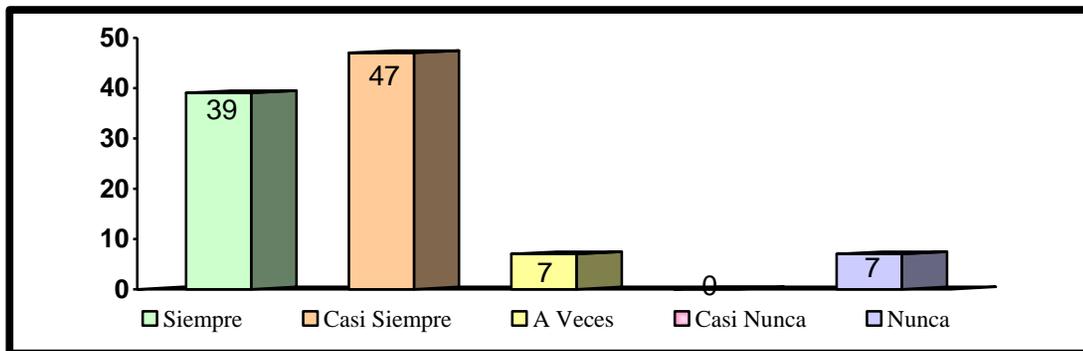
Ítem 31. La formación profesional puede orientarse solamente a desarrollar actitudes humanas para una vida productiva

Tabla 31
Orientación de la Formación Profesional al Desarrollo de Actitudes Humanas

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	11	39
Casi Siempre	13	47
A Veces	2	7
Casi Nunca	0	0
Nunca	2	7
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 31
Orientación de la Formación Profesional al Desarrollo de Actitudes Humanas



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 31 (2011)

Análisis: El 47% contestó casi siempre, 39% siempre, 7% a veces y el 7% restante nunca, indicando que según la mayor parte de los encuestados, la formación profesional puede orientarse solamente a desarrollar actitudes humanas para una vida productiva. No obstante, los autores citados en el marco teórico expresan que la mencionada formación consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro, aumentando la capacidad de las personas mediante la potencialización de sus conocimientos y de las formas de interrelacionarse en el campo laboral.

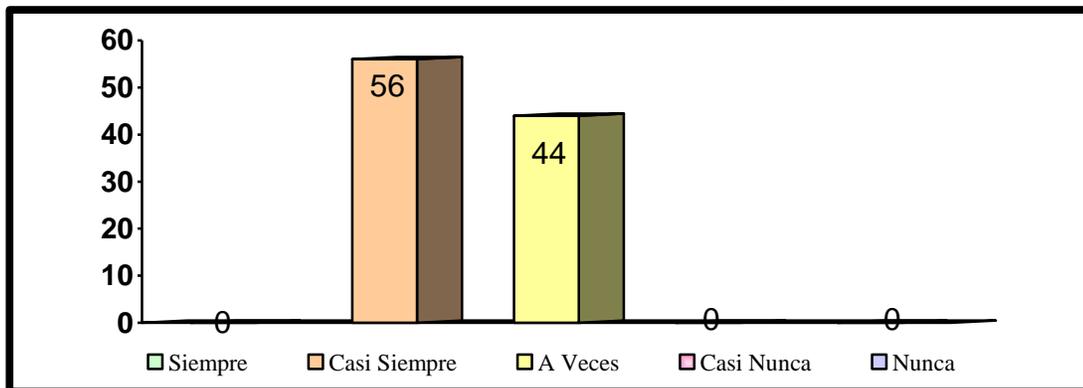
Ítem 32. La formación para el trabajo reclama de aprendizajes fundamentados en las condiciones del entorno social

Tabla 32
Condiciones del Entorno Social en la Formación para el Trabajo

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	0	0
Casi Siempre	16	56
A Veces	12	44
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 32
Condiciones del Entorno Social en la Formación para el Trabajo



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 32 (2011)

Análisis: El gráfico 32, muestra que el 56% contestó casi siempre y 44% a veces, lo cual pone de manifiesto que, según un poco más de la mitad de los consultados, la formación para el trabajo reclama de aprendizajes fundamentados en las condiciones del entorno social, ya que esto propicia un mejor desenvolvimiento de los trabajadores y el desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para llevar a cabo las funciones de manera acorde con las características propias del ambiente en el cual se desempeña. No obstante, existen trabajadores que opinan lo contrario.

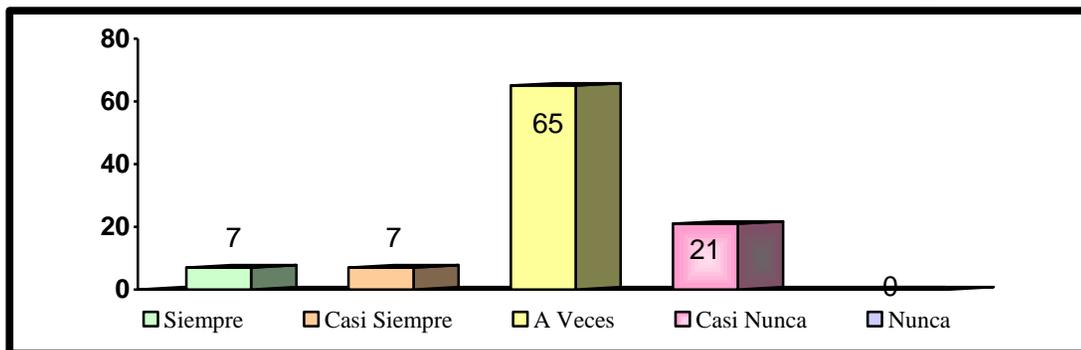
Ítem 33. La Zona Educativa del Estado Aragua se preocupa por la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan los trabajadores

Tabla 33
Identificación Permanente de las Tendencias en Materia de Competencias

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	2	7
Casi Siempre	2	7
A Veces	18	65
Casi Nunca	6	21
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 33
Identificación Permanente de las Tendencias en Materia de Competencias



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 33 (2011)

Análisis: El gráfico 33, muestra que el 65% contestó a veces, el 21% casi nunca, 7% casi siempre y el 7% restante siempre, evidenciando que en algunas oportunidades la Zona Educativa del Estado Aragua se preocupa por la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan los trabajadores. Estos resultados constituyen una debilidad, porque el desarrollo de competencias refuerza la capacidad de los trabajadores para aprovechar las oportunidades con miras a encontrar y conservar un buen cargo en la escena laboral.

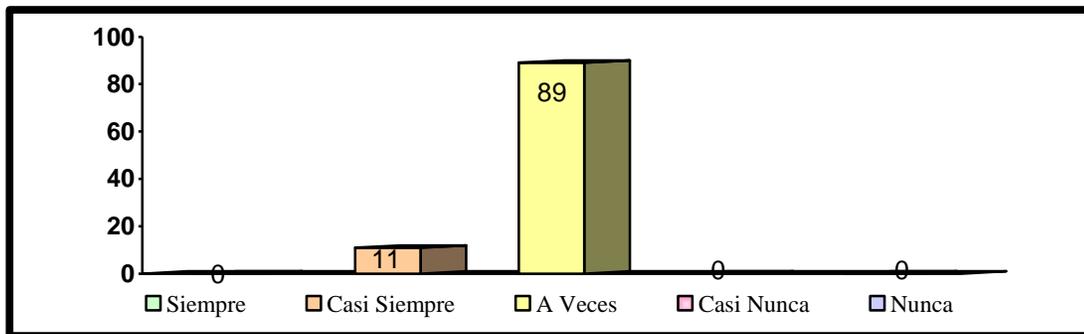
Ítem 34. El buen desempeño laboral depende de una adecuada orientación profesional

Tabla 34
Dependencia del Desempeño Laboral de la Orientación Profesional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	0	0
Casi Siempre	3	11
A Veces	25	89
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 34
Dependencia del Desempeño Laboral de la Orientación Profesional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 34 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 34, el 89% respondió a veces y el 11% casi siempre, indicando que el buen desempeño laboral depende, en ciertas ocasiones, de una adecuada orientación profesional, de acuerdo con la opinión de los consultados. Tomando en cuenta que, la elección libre y voluntaria de los trabajadores al desempeño de un cargo para el cual cuenta con todos los conocimientos, experiencia y competencias requeridas, que constituye la oportunidad de desarrollar su personalidad y de obtener plena satisfacción en el campo laboral, entonces estos resultados constituyen una debilidad de los trabajadores estudiados.

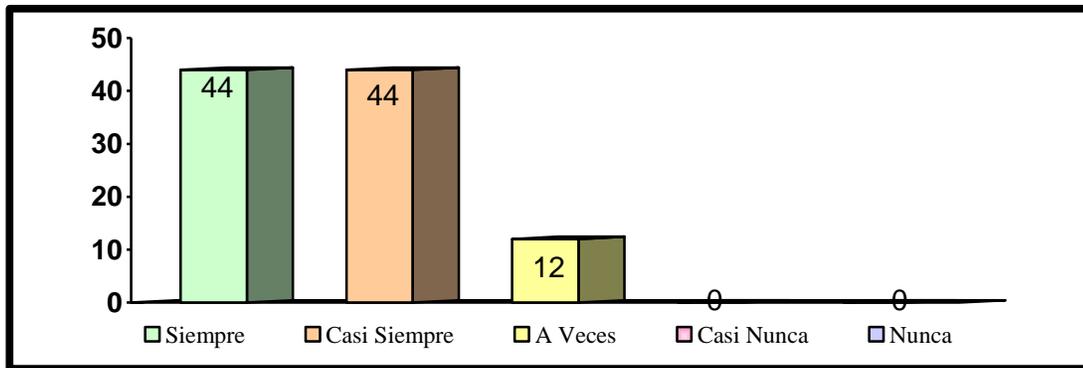
Ítem 35. La adecuada orientación profesional permite el desarrollo de la personalidad

Tabla 35
Orientación Profesional y el Desarrollo de la Personalidad

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	12	44
Casi Siempre	12	44
A Veces	4	12
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 35
Orientación Profesional y el Desarrollo de la Personalidad



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 35 (2011)

Análisis: El gráfico precedente, indica que el 44% respondió siempre, otro 44% casi siempre y el 12% contestó a veces, evidenciando que de acuerdo con la mayor parte de los consultados, la adecuada orientación profesional permite el desarrollo de la personalidad. En efecto, es fundamental para los trabajadores contar con una orientación científica, técnica y especializada, a partir de la cual, puedan ser detectadas sus fortalezas y sus cualidades positivas particulares para que las diferencias individuales que constituyen a cada persona y las distinguen de otra, puedan ser exaltadas.

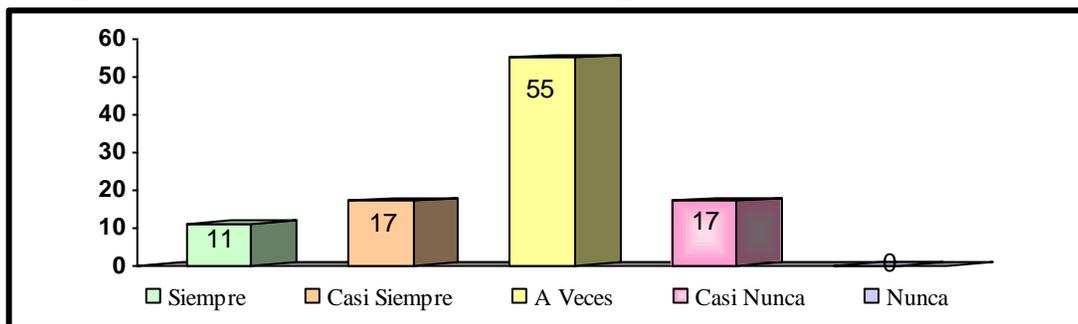
Ítem 36. La plena satisfacción del trabajo depende de una apropiada orientación profesional

Tabla 36
Dependencia de la Satisfacción en el Trabajo de la Orientación Profesional

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siembre	3	11
Casi Siempre	5	17
A Veces	15	55
Casi Nunca	5	17
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 36
Dependencia de la Satisfacción en el Trabajo de la Orientación Profesional



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 36 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 36, el 55% contestó a veces, 17% casi nunca, 17% casi siempre y el 11% restante siempre, lo cual significa que la mayor parte de los consultados, consideran que en algunas ocasiones la plena satisfacción del trabajo depende de una apropiada orientación profesional. Estos resultados no están acordes con las afirmaciones realizadas por los autores citados en el marco teórico, ya que el desarrollo y realización del recurso humano requiere del aprovechamiento de sus habilidades y destrezas particulares, las cuales deben orientar su profesión para la realización de una combinación capaz de sacar el mayor provecho de cada trabajador.

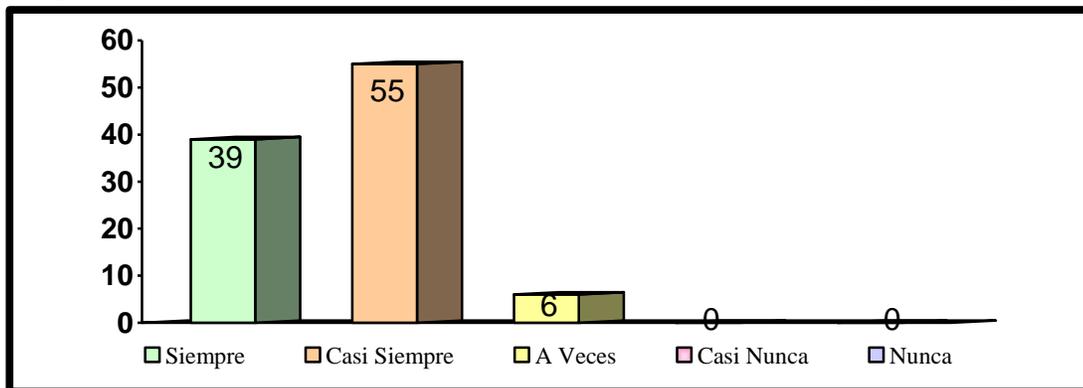
Ítem 37. Es importante que la capacitación práctica se realice en ambientes que sean lo más parecidos posibles a los ofrecidos por la empresa

Tabla 37
Capacitación Práctica en Ambientes Parecidos a los Ofrecidos por la Empresa

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	11	39
Casi Siempre	15	55
A Veces	2	6
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 37
Capacitación Práctica en Ambientes Parecidos a los Ofrecidos por la Empresa



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 37 (2011)

Análisis: El 55% respondió casi siempre, 39% siempre y el 6% a veces, mostrando que, las personas consultadas en su mayoría consideran que es importante que la capacitación práctica se realice en ambientes que sean lo más parecidos posibles a los ofrecidos por la empresa. En efecto, si lo que se busca es exaltar las potencialidades de los trabajadores, resulta fundamental que su entrenamiento sea adquirido en las condiciones y situaciones más similares a las que predominan en la organización, ya que esto permite el desarrollo del trabajador en su entorno habitual.

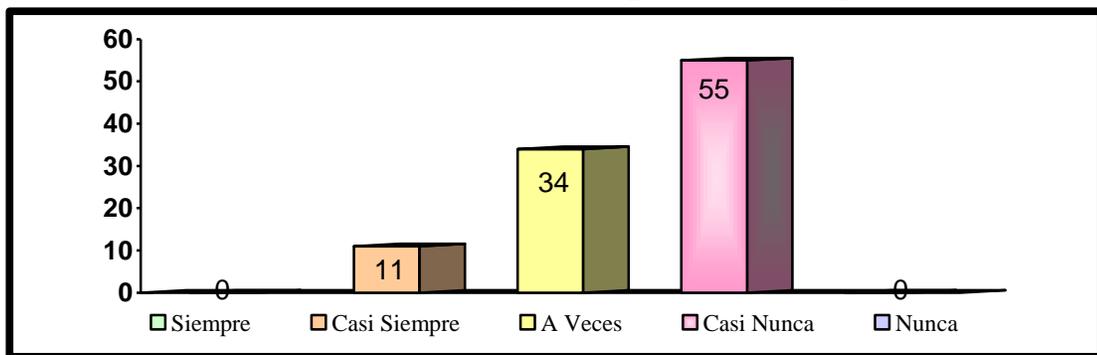
Ítem 38. La Zona Educativa del Estado Aragua prevé medidas que estimulen la inversión y participación de los trabajadores en la capacitación

Tabla 38
Estimulación de la Inversión y Participación en la Capacitación

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi Siempre	3	11
A Veces	10	34
Casi Nunca	15	55
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 38
Estimulación de la Inversión y Participación en la Capacitación



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 38 (2011)

Análisis: El gráfico precedente muestra que el 55% respondió casi nunca, 34% a veces y el 11% casi siempre, evidenciando que según la mayor parte de los consultados la Zona Educativa del Estado Aragua en pocas oportunidades prevé medidas que estimulen la inversión y participación de los trabajadores en la capacitación. Cabe destacar que solo a través de un incremento de los conocimientos que surgen de la participación en actividades de adiestramiento, se pueden desarrollar las capacidades y destrezas requeridas para alcanzar mayor rendimiento laboral. Por ello estos resultados constituyen una debilidad.

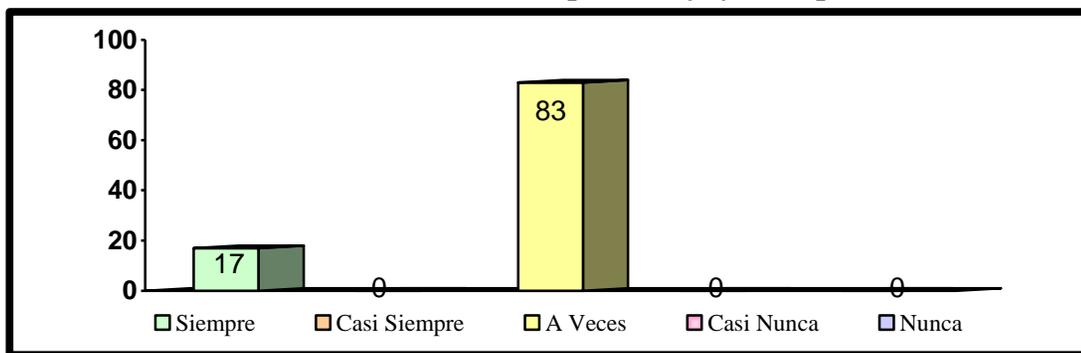
Ítem 39. La empresa promueve el desarrollo de aprendizajes y la capacitación en el lugar de trabajo

Tabla 39
Promoción del Desarrollo del Aprendizaje y la Capacitación

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Siempre	5	17
Casi Siempre	0	0
A Veces	23	83
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	28	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos (2011)

Gráfico 39
Promoción del Desarrollo del Aprendizaje y la Capacitación



Fuente: Datos Aportados por el Tabla 39 (2011)

Análisis: Como se observa en el gráfico 39, el 83% contestó a veces y el 17% siempre, lo cual significa que en algunas ocasiones la empresa promueve el desarrollo de aprendizajes y la capacitación en el lugar de trabajo. Estas respuestas ponen en evidencia la existencia de fallas con respecto a la forma como son vistas las actividades de formación por la Zona Educativa del Estado Aragua, ya que la condición ideal sería que dicho organismo estimule al recurso humano hacia la obtención de conocimientos, a partir de los cuales, cada uno de los trabajadores puedan mejorar su calidad y desempeño laboral.

Análisis General de los Resultados

El diagnóstico de la situación actual de los aspectos de formación y ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua (ZEA) (Objetivo 1), permitió detectar que estas personas fomentan sentimientos que facilitan la convivencia justa, consideran que la fortaleza de las relaciones dentro del contexto laboral depende de los valores éticos individuales y que las normas de conducta ciudadana promueven la formación de vínculos cooperativos.

De igual forma, están conscientes de que la apropiada formación laboral de los equipos de trabajo depende de la confianza que exista entre los trabajadores y de que los rasgos deseables de un trabajador pueden percibirse a través de su formación ciudadana.

Sin embargo, el hecho de que no en todos los casos puedan resolverse pacíficamente los conflictos que se presentan entre las personas que laboran en la Zona Educativa del Estado Aragua sumado a que no todo el personal considera que el buen ciudadano demuestra conciencia respecto a las necesidades ajenas y que debe ir más allá de los propios intereses, pone en evidencia la existencia de debilidades, las cuales se materializan a través de la existencia de posiciones individualistas, competitividad y rivalidad entre compañeros de trabajo, además de una formación laboral fundamenta en esquemas propios de la era industrial.

Ahora bien, la identificación de la integración que tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional (Objetivo 2), puso de manifiesto que las personas estudiadas están motivadas a recibir formación para trabajar por la comunidad, tienen conciencia de que los derechos ciudadanos se materializan en la vida colectiva y laboral, consideran que todo ciudadano posee derechos universales, colectivos y globales, piensan que ser ciudadano significa tener

derecho de reclamar y que resulta fundamental para el individuo hacer valer sus deberes en la vida colectiva y laboral.

De igual forma, los profesionales del ZEA muestran integración entre la ciudadanía y la formación profesional porque consideran que la vida colectiva permite a las personas reforzar los lazos de pertenencia e identidad, que todo buen ciudadano tiene un comportamiento social ejemplar que exterioriza en el trabajo, que la ciudadanía plantea la igualdad en todos los aspectos de la vida de las personas, que la participación ciudadana promueve cambios de actitudes y valores en la sociedad y que el desarrollo del personal se logra mediante la formación y capacitación técnica, profesional y moral. Aun y cuando no todas estas personas están conscientes de que es fundamental que el trabajador tenga valores positivos que fomenten la formación profesional.

Por otra parte, la determinación de cómo influye la ciudadanía y la formación en el desempeño laboral de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua (Objetivo 3), puso en evidencia que, según la opinión de los trabajadores: las organizaciones exitosas necesitan empleados que hagan más que cumplir con sus deberes habituales, realizan comentarios constructivos sobre la organización, el comportamiento discrecional promueve el funcionamiento eficaz, la formación profesional mejora el rendimiento de las personas y la forma como se interrelacionan en el trabajo, es importante que la capacitación práctica se realice en ambientes que sean lo más parecidos posibles a la empresa, la formación para el trabajo reclama de aprendizajes fundamentados en las condiciones del entorno social y la adecuada orientación profesional permite el desarrollo de la personalidad.

Sin embargo, se detectaron debilidades con respecto a la influencia de la ciudadanía y la formación en el desempeño laboral, ya que en algunas oportunidades, los trabajadores no prestan especial atención a las prioridades de la organización, no

se esmeran por ayudar a sus compañeros de trabajo, consideran que el buen desempeño laboral y la plena satisfacción en el trabajo no depende de una adecuada orientación profesional.

Asimismo, se detectó que la Zona Educativa del Estado Aragua no se preocupa por las tendencias que en materia de competencias deberían seguir los trabajadores, no prevé medidas que estimulen la inversión y participación de los colaboradores en la capacitación y, en algunas ocasiones, deja de promover el desarrollo de aprendizajes y la capacitación en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La culminación del análisis de la formación y la ciudadanía binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua, llevó a realizar las siguientes conclusiones:

El diagnóstico de la situación actual de los aspectos ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua (Objetivo 1), llevó a concluir que estas personas muestran sentimientos que facilitan la convivencia justa, valores éticos individuales, vínculos cooperativos, confianza y una formación ciudadana que permite percibir los rasgos deseables de cada empleado; aun cuando aspectos tales como el hecho de que no todos los conflictos se resuelven pacíficamente, no se demuestra conciencia por las necesidades ajenas y no se busca ir más allá de los propios intereses; hacen que los colaboradores estudiados exterioricen desapegos de la ciudadanía, posiciones individualistas, competitividad y rivalidades soportadas en una formación laboral perteneciente a la era industrial.

Adicionalmente, la identificación de la integración que tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional (Objetivo 2), permitió llegar a la conclusión de que las personas estudiadas están motivadas a recibir formación para trabajar por la comunidad, tienen conciencia de los derechos y deberes ciudadanos, universales, colectivos y globales, entre los cuales se encuentra el derecho a reclamar y los deberes propios de la vida colectiva y laboral.

También, existe integración entre la ciudadanía y la formación profesional porque los trabajadores están conscientes de que la vida colectiva permite a las personas

reforzar los lazos de pertenencia e identidad, desarrollar un comportamiento social ejemplar que se exterioriza en el trabajo y participar igualmente en la formación y capacitación técnica, profesional y moral.

Por otra parte, establecer la influencia de la formación en la ciudadanía de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua (Objetivo 3), llevó a concluir que la ciudadanía tiene la posibilidad de hacer caer la balanza hacia una formación profesional óptima, porque implica un comportamiento discrecional, mejora la interrelación entre los colaboradores y el rendimiento laboral, toma en cuenta las condiciones del entorno social, la orientación vocacional y el desarrollo de la personalidad.

Adicionalmente, la ciudadanía exige de tomar en cuenta las prioridades de la organización, hace que las personas se esmeren por ayudar a los compañeros de trabajo y estimula la plena satisfacción laboral; lo cual constituyen aspectos fundamentales para lograr que los colaboradores se interesen por alcanzar una mejor formación profesional.

Sin embargo, la ZEA no se preocupa por las competencias de sus trabajadores, motivo por el cual deja de realizar programas que estimulen la inversión y participación de los colaboradores en la capacitación aun cuando, en escasas ocasiones, promueve el desarrollo de aprendizajes en el lugar de trabajo.

Por ello, se concluye que si se hace hincapié en la ciudadanía de los profesionales de la ZEA, la formación para el trabajo de estas personas podrá estar acorde con la que existe en las organizaciones exitosas del mundo globalizado, las cuales disponen de empleados cuyo grado de identificación para con la entidad los lleva a realizar comentarios constructivos, cumplir con más tareas que las que deben desarrollar en sus labores habituales y a desempeñarse como buenos ciudadanos utilizando como

pautas de actuación a la igualdad, fidelidad, legitimidad, pertenencia, respeto, cooperación, solidaridad, responsabilidad, participación, entre otros valores que permiten potencializar las capacidades propias del individuo y que son inherentes a la ciudadanía.

Recomendaciones

A la Zona Educativa del Estado Aragua

◆ Realizar charlas y talleres en donde se les muestre a los trabajadores las técnicas que deben ser utilizadas para resolver, pacíficamente, los conflictos que se presentan entre las personas en el área laboral, de esta manera, no solo se logrará estimular una mejor convivencia sino también se fortalecerán los aspectos ciudadanos de los miembros que hacen vida dentro de la institución.

◆ Evitar posiciones individualistas capaces de atentar contra la integración de los trabajadores, la unificación de criterios y de la buena combinación de las voluntades particulares a favor de la organización.

◆ Estimular a los trabajadores para que obtengan una formación laboral acorde con las exigencias del mundo actual y abandonen los esquemas propios de la era industrial, a fin de que logren obtener las capacidades requeridas para la empleabilidad.

◆ Hacer del conocimiento de los trabajadores que la formación profesional puede mejorar el rendimiento presente y futuro, aumentando la capacidad y conocimientos de las personas para garantizar el éxito en la vida laboral.

- ◆ Concientizar a los trabajadores sobre el hecho de que la formación para el trabajo reclama de aprendizajes fundamentados en las condiciones del entorno social, ya que esto propicia un desempeño laboral acorde con las características propias del ambiente con el cual interactúan.

- ◆ Preocuparse porque los trabajadores mantengan una identificación permanente con las tendencias que en materia de competencias exige el mercado laboral, a fin de dotarlos de las herramientas y destrezas requeridas para fortalecer su desempeño.

- ◆ Establecer medidas tales como reconocimientos, premios, gratificaciones, entre otras, que estimulen la inversión y participación de los trabajadores en la capacitación, a fin de impulsar a las personas hacia del desarrollo de sus potencialidades.

- ◆ Estimular al recurso humano hacia la obtención de conocimientos, a partir de los cuales, cada uno de los trabajadores puedan mejorar su calidad y desempeño laboral.

A los Profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua

- ◆ Estar atentos a que para un ciudadano resulta fundamental tomar en consideración las insuficiencias y requerimientos de las personas que se encuentran en su entorno, ya que de lo contrario, realiza un actuación individualista y desapegada del significado de la buena ciudadanía.

- ◆ Concebir al buen ciudadano como la persona que está dispuesta a ir más allá de los propios intereses, es decir, a favor del beneficio colectivo.

- ◆ Reconocer a las rivalidades como focos de peligro capaces de afectar las relaciones interpersonales y ocasionar enemistad, malestares y disputas entre los compañeros de trabajo.

- ◆ Tomar en consideración que las tareas, actividades o funciones que deben tener preferencia para la empresa constituyen aspectos de suma importancia para el eficaz y eficiente desarrollo de la gestión.

- ◆ Esmerarse por ayudar a los compañeros de trabajo, para de esta manera, ejercer una conducta ciudadana y favorecer al entorno laboral.

- ◆ Concientizar que la formación profesional no debe orientarse solamente a desarrollar actitudes humanas para una vida productiva, sino también, a mejorar el rendimiento, potencializar los conocimientos y las formas de interrelacionarse en el campo laboral.

- ◆ Tomar en consideración que el buen desempeño laboral depende, en gran medida, de una orientación profesional a partir de la cual se puedan exaltar las potencialidades individuales de manera acorde con las exigencias del cargo.

- ◆ Prestar atención a que la plena satisfacción del trabajo depende de una apropiada orientación profesional, a partir de la cual se exalten las potencialidades individuales y se dote a las personas para realizar altos desempeños.

A los Estudiantes de la Maestría en Administración del Trabajo

- ◆ Tener en cuenta que la formación profesional no puede separarse de la formación ciudadana, ya que de lo contrario, se corre el riesgo de desperdiciar la oportunidad de implantar en los trabajadores la importancia de la cohesión social, la

posibilidad de alcanzar el desarrollo la moral y de lograr un aprendizaje ético sumado al conocimiento del cargo que desempeña.

- ◆ Establecer orientaciones que favorezcan la formación de valores y el aprendizaje ético de los trabajadores, para de esta manera, lograr mejores relaciones interpersonales, el fortalecimiento de las formas de organización social, estimular la cultura participativa y la implicación comunitaria que debe integrar el aprendizaje profesional y ciudadano.

LISTA DE REFERENCIAS

- Antón, A. (2008). **La Crisis de la Ciudadanía Social y Laboral**. España: Revista Arxius de Ciencias Sociales, N° 18, de 2008, de la Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales.
- Arenas, M: (2005). **Competencia Intercultural y sus Efectos en el Ejercicio de la Ciudadanía**. Tesis Doctoral publicada. Universidad de Barcelona, España.
- Arias, F. (2006). **Bases Metodológicas de la Investigación Educativa**. (3a. ed.) Barcelona: Ceac.
- Ávila, E. (2008). **Introducción a la Metodología de la Investigación**. México: Educación, Cultura y Desarrollo Editores.
- Balestrini, M. (2005). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación** (5a. ed.). Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Bohander, G. y Snell, S. (2008). **Administración de Recursos Humanos**. (14a. ed.). México: Cengage Learning.
- Calderón, F. (2007). **Ciudadanía y Desarrollo Humano**. Argentina: Siglo Veintiuno.
- Castro, F. (2007). **El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración**. Caracas: Colson, C.A.
- Cejas, M. (2008). **La Formación Profesional Basada en Competencias**. Valencia: Colección Tesis Doctorales TB PINT, C.A.
- Cejas, M. y Grau, C. (2007). **Formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones Empresariales**. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OTI (s.f.). **Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía y Perspectiva de Género: Dimensiones Interdependientes y Transversales en el Diseño y la Gestión de las Políticas de Formación**. Extraído el 10 de Marzo de 2009, de http://www.cinterfor.org.uy/public-spanish-region/ampro/cinterfor/-temas/gender/em_ca_eq/e_c_g.htm

Conde, S. (2008). **Construcción de Ciudadanía desde una Pedagogía por Competencias**. Síntesis de Datos Bibliográficos. Extraído el 10 de Marzo de 2009 de <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2690407>.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999).Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 5453 de fecha 24 de marzo 24, 2000.

Convenio 142. Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos (1975). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, noviembre 28].

Court, V. (2008). **Generación de Proyectos I (Compilación)**. Caracas: Instituto Internacional de Andragogía.

Del Ray, M. (2000). **El Carácter Cuenta**. [Artículo en línea]. España. Disponible: <http://web.extension.uiuc.edu/character/PDF/spanish%20citi2enship.pdf>. Consulta: [2008, julio 05]

Díaz, M. y Rodríguez, J. (2008). **Metodología y Tecnología de la Programación II**. Canarias: Vicerrectorado de Planificación y Calidad de la Universidad de las Palmas.

Hamilton, L. (2004). **El Camino Hacia la Buena Ciudadanía**. [Documento en línea]. Disponible: http://www.centeroncongress.org/spanish/radio_commentaries/the_path_to_good_citizenship.php. [Consulta: 2009, septiembre 3].

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación** (4a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Hurtado, J. (2000). **Metodología de la Investigación Holística** (2a. ed.). Caracas: SYPAL.

Jelin, E. (2006). **Igualdad y Diferencia: Dilemas de la Ciudadanía de las Mujeres en América Latina**. España: Contacto.

Jelin, E. (2007). **El Género en America Latina**. España: Contacto.

La Torre, A., Rincón, D. y Arnal, J. (2006). **Bases Metodológicas de la Investigación Educativa**. (2a. ed.). Barcelona: Experiencia.

- Ley del Estatuto de la Función Pública** (2001). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.557 de fecha 13 de noviembre de 2001.
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos** (1981). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.818 Extraordinaria de 1° de Julio de 1981.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social** (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo** (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 de fecha 13 de Agosto de 2002.
- López, J. (2004). **Métodos e Hipótesis Científicas**. México: Mc Graw Hill.
- Marcano, Z. (2007). **La Gestión Ambiental como Primer Eslabón y Eje Transversal en la Cadena de Producción Petrolera**. Maturín: IX Jornadas SHA. PDVSA.
- Marina, J. (2007). **La Necesidad de Aprender a Ser un Buen Ciudadano**. Organización de Estados Iberoamericanos. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?> [Consulta: 2009, octubre 3].
- Martínez, M. (2007). **Formación para la Ciudadanía de la Educación Superior Obtenida en las Universidades Venezolanas**. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Maracay.
- Meléndez, M. (2011). **Formación para la Ciudadanía en el Alumnado de Secundaria en México: Diagnóstico desde un Modelo Democrático e Intercultural**. Tesis Doctoral publicada. Universidad de Barcelona, España.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación y el Deporte. (2009). **Misión de la Zona Educativa del Estado Aragua**. Caracas: El Autor.
- Ocaña, J. (2006). **Historia de la Unión Europea**. Madrid: Estado y Nación Editores.
- Oraisón, K. (2005). **La Educación Moral en la Formación Profesional: Un Espacio para la Construcción de la Ciudadanía**. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Barcelona, España.

Quijano, S. (2006). **La Dirección de Recursos Humanos y Consultoría de las Organizaciones**. Barcelona: Contacto.

Ramírez, J. (2005). **Las Dimensiones de la Ciudadanía: Implicancias Teóricas y Puesta en Práctica**.

Recomendación 117. Sobre la Formación Profesional (1962). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, noviembre 30].

Recomendación 122. Sobre la Política del Empleo (1964). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, noviembre 30].

Recomendación 148. Sobre la Licencia Pagada de Estudios (1974). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, diciembre 01].

Recomendación 169. Sobre la Política del Empleo (1984). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, diciembre 01].

Recomendación 195. Sobre el Desarrollo del Recurso Humano (2004). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, diciembre 01].

Recomendación 83. Sobre el Servicio del Empleo (1948). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, noviembre 28].

Recomendación 87. Sobre la Orientación Profesional (1949). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Documento en línea]. Disponible: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm [Consulta: 2009, noviembre 29].

Robbins, S. (2003). **Comportamiento Organizacional**. (10a.ed.). [Libro en línea]. U. S. A: Disponible: <http://www.pearsoneducación.net>. [Consulta: 2009, septiembre 28].

Sabino, C. (2003). **Metodología de la Investigación** (4a. ed.). Buenos Aires: El Cid.

Sánchez, H., García, M. y Pelegrín, J. (2004). **Tecnología y Competitividad de la Industria Manufacturera**. Caracas: Ediciones IESA.

Somavia, J. (2008). **Formación para el Trabajo Decente**. Montevideo: Cinterfor.

Topa, G. y Morales, F. (2006). **Identificación Organizacional y Proactividad Personal en Grupos de Trabajo; Un Modelo de Ecuaciones Estructurales**. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2009). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: Fedupel.

Valera, G. (2000). **Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales**. México: Trillas.

Vega, S. (2009). **Metodología de la Investigación**. Colombia: M & S, Editores.

ANEXOS

ANEXO A
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO B
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

La Morita, 7 de Agosto de 2011

Señores
ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA
Presente.-

Distinguidos Señores:

Como estudiante de la Maestría en Administración del Trabajo de la Universidad de Carabobo Campus Bárbula, me he planteado la realización de una investigación de campo, titulada: **LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA.**

A tal efecto, he seleccionado a las personas que laboran en esa distinguida organización, como muestra a la cual se le aplicará el instrumento diseñado para tal objetivo.

Dada la importancia de sus objetivos y el interés particular que representa la realización y culminación de tal estudio, me permito solicitar se sirvan brindar su más amplio e inmediato apoyo en la fase de aplicación y recolección del cuestionario que se anexa.

En la seguridad de su aprecio por estas actividades, se suscribe de usted.

Atentamente,

Lic. Amada Rondón
Estudiante e Investigadora de Maestría en Administración del Trabajo
de la Universidad de Carabobo

**CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL TRABAJO DE
GRADO TITULADO: LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO
CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA**

Presentación

Se ha diseñado el siguiente cuestionario con la finalidad de recolectar datos con el objeto de analizar la formación y la ciudadanía como binomio clave para el desempeño laboral en los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua.

Las respuestas a este cuestionario son estrictamente confidenciales y permanecerán en el anonimato, es decir, la información suministrada por usted, sólo será utilizada para los fines propios de esta investigación.

Se espera su colaboración en el sentido de que usted pueda:

- Responder a todas las preguntas.
- Basar sus respuestas en los aspectos cotidianos de su trabajo.
- Al cometer un error, tache y escriba su nueva respuesta.
- Comprobar que todos los ítems estén respondidos.

El completar el cuestionario requerirá aproximadamente de 10 minutos.

Les doy las gracias por su cooperación en esta investigación y por responder al cuestionario.

CUESTIONARIO

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
S	CS	AV	CN	N

Objetivo 1

Diagnosticar la situación actual de los aspectos de formación y ciudadanos que caracterizan a los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua

Ítem		S	CS	AV	CN	N
1	En la Zona Educativa del Estado Aragua se fomentan sentimientos que facilitan la convivencia justa					
2	Pueden resolverse pacíficamente los conflictos que se presentan entre las personas que laboran en la Zona Educativa del Estado Aragua					
3	Todo buen ciudadano demuestra conciencia respecto a las necesidades ajenas					
4	Ser buen ciudadano significa ir más allá de los propios intereses					
5	En la Zona Educativa del Estado Aragua existen trabajadores que conservan posiciones individualistas					
6	La competitividad entre compañeros de trabajo genera inestabilidad en las relaciones interpersonales					
7	La fortaleza de las relaciones dentro del contexto laboral depende de los valores éticos individuales					
8	Las normas de conducta ciudadana promueven la formación de vínculos cooperativos					
9	La formación laboral de los trabajadores de la Zona Educativa del Estado Aragua se fundamenta en esquemas propios de la era industrial					
10	La apropiada formación laboral de los equipos de trabajo depende de la confianza que exista entre los trabajadores					
11	Los rasgos deseables de un trabajador pueden percibirse a través de su formación ciudadana					

Objetivo 2

Identificar la integración que tienen los trabajadores estudiados con respecto a la ciudadanía y la formación profesional

Ítem		S	CS	AV	CN	N
12	Esta motivado recibir formación para trabajar por la comunidad					
13	Los derechos ciudadanos se materializan en la vida colectiva y laboral					
14	Todo ciudadano posee derechos universales, colectivos y globales					
15	Ser ciudadano significa tener derecho de reclamar					
16	Resulta fundamental para el individuo hacer valer sus deberes en la vida colectiva y laboral					
17	La vida colectiva permite a las personas reforzar los lazos de pertenencia e identidad					
18	Los ciudadanos tienen compromisos inherentes al Estado					
19	Todo buen ciudadano tiene un comportamiento social ejemplar que exterioriza en el trabajo					
20	La ciudadanía plantea la igualdad en todos los aspectos de la vida de las personas					
21	La participación ciudadana promueve cambios de actitudes y valores en la sociedad					
22	Es fundamental que todo trabajador tenga valores positivos que fomenten la formación profesional					
23	El desarrollo del personal se logra mediante la formación y capacitación técnica, profesional y moral					

Objetivo 3

Establecer la influye de la formación en la ciudadanía de los profesionales de la Zona Educativa del Estado Aragua

Ítem		S	CS	AV	CN	N
24	Las organizaciones exitosas necesitan empleados que hagan más que cumplir con sus deberes habituales					
25	Los trabajadores realizan comentarios constructivos sobre la organización					
26	Todo trabajador presta especial atención a las prioridades de la organización					
27	El comportamiento discrecional de los trabajadores promueve el funcionamiento eficaz de la organización					
28	En la Zona Educativa del Estado Aragua los colaboradores se esmeran por ayudar a sus compañeros de trabajo					
29	La formación profesional mejora el rendimiento de las personas					
30	De una adecuada formación profesional depende la forma como las personas se interrelacionan en el trabajo					
31	La formación profesional puede orientarse solamente a desarrollar actitudes humanas para una vida productiva					
32	La formación para el trabajo reclama de aprendizajes fundamentados en las condiciones del entorno social					
33	La Zona Educativa del Estado Aragua se preocupa por la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan los trabajadores					
34	El buen desempeño laboral depende de una adecuada orientación profesional					
35	La adecuada orientación profesional permite el desarrollo de la personalidad					
36	La plena satisfacción del trabajo depende de una apropiada orientación profesional					
37	Es importante que la capacitación práctica se realice en ambientes que sean lo más parecidos posibles a los ofrecidos por la empresa					
38	La Zona Educativa del Estado Aragua prevé medidas que estimulen la inversión y participación de los trabajadores en la capacitación					
39	La empresa promueve el desarrollo de aprendizajes y la capacitación en el lugar de trabajo					

ANEXO C
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL TRABAJO DE GRADO TITULADO:
LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA BINOMIO CLAVE PARA EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA ZONA
EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA**

Presentación

Información general:

Apellido (s) y Nombre (s): _____

Profesión/ocupación: _____

Empresa donde labora: _____

Instrucciones:

- Identifique con precisión en el mapa operativo e instrumento anexo, las variables con sus respectivos indicadores.
- Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con los indicadores correspondientes a las variables.
- Utilice el formulario para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem presentado en función de los siguientes criterios:
 - Claridad en la redacción de cada ítem
 - Pertinencia de los ítems con los objetivos planteados.
 - Precisión en la formulación de cada ítem.
 - Coherencia de cada ítem.
- Marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada en la escala que se presenta a continuación:
 - (4) Excelente
 - (3) Bueno
 - (2) Regular
 - (1) Deficiente
- Indique cualquier sugerencia para mejorar el instrumento en el espacio de observaciones.

Instrucciones: Marque con una (X) el renglón que usted considera reúne este instrumento, para cada uno de los aspectos señalados:

ÍTEMS	CLARIDAD				PERTINENCIA				PRECISIÓN				COHERENCIA			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
01																
02																
03																
04																
05																
06																
07																
08																
09																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
32																
33																
34																
35																
36																
37																
38																
39																

ANEXO D
CARTA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
CAMPUS LA MORITA

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____,

Magister en _____, hago constar mediante la

presente que he revisado y aprobado el instrumento de recolección de información

“Cuestionario” desde el punto de vista _____, diseñado por la **Lic.**

AMADA RONDÓN, que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación

del Trabajo de Grado que lleva por título: **LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA**

BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS

PROFESIONALES DE LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA.

Constancia que se expide a los _____ días del mes de _____ de 2011

C.I. _____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
CAMPUS LA MORITA

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____,
Magister en _____, hago constar mediante la
presente que he revisado y aprobado el instrumento de recolección de información
“Cuestionario” desde el punto de vista _____, diseñado por la **Lic.**
AMADA RONDÓN, que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación
del Trabajo de Grado que lleva por título: **LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA**
BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA.

Constancia que se expide a los _____ días del mes de _____ de 2011

C.I. _____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
CAMPUS LA MORITA

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____,

Magister en _____, hago constar mediante la

presente que he revisado y aprobado el instrumento de recolección de información

“Cuestionario” desde el punto de vista _____, diseñado por la **Lic.**

AMADA RONDÓN, que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación

del Trabajo de Grado que lleva por título: **LA FORMACIÓN Y LA CIUDADANÍA**

BINOMIO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS

PROFESIONALES DE LA ZONA EDUCATIVA DEL ESTADO ARAGUA.

Constancia que se expide a los _____ días del mes de _____ de 2011

C.I. _____

ANEXO E
RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuadro 3
Resultados de la Confiabilidad del Cuestionario de Recolección de Datos

Experto Ítems	1	2	3	$\sum xi$	$\sum xi/nj$	$(\sum xi/nj)/V_{mx}$	Pr	Cve
1	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
2	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
3	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
4	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
5	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
6	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
7	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
8	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
9	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
10	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
11	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
12	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
13	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
14	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
15	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
16	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
17	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
18	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
19	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88

20	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
21	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
22	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
23	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
24	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
25	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
26	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
27	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
28	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
29	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
30	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
31	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
32	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
33	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
34	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
35	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
36	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
37	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
38	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
39	4	4	3	11	3,67	0,92	0,04	0,88
∑ Total	197	198	150	539	179,83	45,08	1,96	43,12
X	4,0	4,0	3,0	11,0	3,67	0,92	0,04	0,88

Fuente: La Investigadora (2011)

$\sum x_i$ = Sumatoria de los valores asignados por los Expertos.

n_j = Número de Expertos.

V_{mx} = Valor máximo asignado por los Expertos.

$$Pr = 1 - \frac{\sum x_i / n_j}{\frac{V_{mx}}{2}}$$

Cve = Coeficiente de validez.